



DEPARTMENT OF LABOR AND EMPLOYMENT
Bureau of Working Conditions



HANDBOOK

BENEPISYO NG MGA MANGGAGAWA

AYON SA BATAS

2014 EDITION



HANDBOOK
NG BENEFISYO NG MGA
MANGGAGAWA
AYON SA BATAS

BUREAU OF WORKING CONDITIONS
DEPARTMENT OF LABOR AND EMPLOYMENT
INTRAMUROS, MANILA
2014

Project Team

Rosalinda Dimapilis-Baldoz
Secretary

Ciriaco A. Lagunzad III
Undersecretary

Rebecca C. Chato
Undersecretary

Catherine Legados-Parado
Director IV - BWC

Nicanor V. Bon
Chief LEO - BWC

Emila T. de Guzman
Supervising LEO - BWC

All Rights Reserved

This Handbook, or any part thereof, may not be reproduced for commercial purposes without the written permission of the Bureau of Working Conditions, Department of Labor and Employment.

This Handbook is published by the
Bureau of Working Conditions (BWC)
Department of Labor and Employment (DOLE)
3rd Floor, DOLE Bldg., Intramuros, Manila
Tel. No. 527300 locals 301, 308; Telefax No. 536-8975;
Email: dole.bwc@gmail.com; website: www.bwc.dole.gov.ph

- NOT FOR SALE -

Acknowledgement: Dr. Marco Antonio S. Valeros, Lalaine M. Familara,
Rosella L. Mabunga, Julienne Marie C. Recamara,
Elizabeth M. Echavez, Barry C. Mabaylan,
Esperanza C. Ignacio, Warren D. Sulima and other BWC staff

Cover art: Euniz Johanne M. Garcia

PAMBUNGAD



Makalipas ang dalawang dekada ng pagkakatathala, ang *Handbook ng Benepisyong mga Manggagawa* ayon sa Batas ay nananatili at nagsisilbing makapangyarihang batayan patungkol sa patuloy na pagsulong ng Pilipinas sa pagpapatupad ng mga batas at regulasyon sa paghahanapbuhay.

Patuloy na pinagyayaman ng *Bureau of Working Conditions* ang *Handbook* na ito upang maiayon sa mga pinaka-huling pamantayan sa pasahod at kapakanang panlipunan o *social welfare*.

Ang edisyong ito ay naglalaman ng mga halimbawa at gabay sa pagkukwenta ng sahod batay sa umiiral na *regional minimum wage rates*. Mas nilinaw rin ang mga *factors/divisors* na ginagamit sa pagtatakda ng *estimated equivalent monthly rates* ng mga manggagawang arawan at buwanan ang sahod (*daily and monthly-paid employees*). Napapaloob na rin sa *Handbook* na ito ang naangkop na *minimum wage rates* at mga benepisyong para sa mga kasambahay alinsunod sa *Republic Act No. 10361* o Batas Kasambahay.

Sa kabila ng mga pagbabago, pinanatiling simple at malinaw ang pagkalahad upang mas madali itong basahin at unawain. Ito rin ay mababasa na ngayon sa saling Ingles at Filipino sang-ayon na rin sa aming layunin na maipaabot ang aming serbisyo sa bawat mamamayan. Maaari pa ring magpabatid ang publiko ng mga katanungan at komento sa pamamagitan ng mga *address at contact details* ng mga opisina ng DOLE na makikita sa huling pahina nito.

Inihahandog namin sa inyo ang *Handbook* na ito upang magsilbing gabay at makapagbigay ng dagdag-kaalaman tungkol sa mga umiiral na batas sa larangan ng paggawa.

Taos-puso po akong umaasang ito ay magiging kaagapay sa pagpapalaganap ng mga wastong impormasyon sa mga kaugnay na batas at alituntunin, sa pagpapaunlad ng kalagayan ng mga manggagawa, at sa pagtataguyod ng kultura ng kusang pagtupad sa mga batas hinggil sa *labor standards*.


ROSALINDA DIMAPILIS-BALDOZ
Secretary

MGA NILALAMAN

PAGSUNOD SA MGA GABAY

1. PINAKAMABABANG PASAHOD (*Minimum Wage*)

A. Saklaw	3
B. Pinakamababang Pasahod (<i>Minimum Wage Rates</i>)	4
C. Batayan	5
D. Mga Manggagawang Buwanan ang Sahod (<i>Monthly-Paid Employees</i>) at Mga Manggagawang Arawan ang Sahod (<i>Daily-Paid Employees</i>)	5
E. Pagtutuos ng <i>Estimated Equivalent Monthly Rate</i> (EEMR) ng mga Manggagawang Buwanan at Arawan ang Sahod	5
F. Pinakamababang Pasahod at mga Karapatan ng mga Kasambahay (<i>Minimum Wage</i> under RA 10361)	7
G. Epekto ng Pagbabawas ng Mga Araw ng Paggawa sa Sahod (<i>Effect of Reduction of Workdays on Wages</i>)	7
H. Parusa at Doble Bayad-pinsala para sa Paglabag ng mga Itinakdang Pagtaas o Pagsasaayos ng Sahod (<i>Penalty and Double Indemnity for Violation of the Prescribed Increases or Adjustments in the Wage Rates</i> (RA 8188)	8
I. <i>Barangay Micro Business Enterprises</i> (BMBEs)	8
J. Pinakamababang Pasahod sa mga Manggagawang Binabayaran Ayon sa Natapos na Trabaho (<i>Workers Paid by Results</i>)	9
K. Pinakamababang Pasahod ng <i>Apprentices, Learners</i> , at Mga Manggagawang may Kapansanan	9

2. DAGDAG NA BAYAD TUWING PISTA OPISYAL

(*Holiday Pay - Artikulo 94*)

A. Kahulugan	10
B. Saklaw	10
C. <i>Regular Holidays</i>	11
D. <i>Muslim Holidays</i>	12
E. Pagliban (Absences)	13
F. Magkakasunod na <i>Regular Holidays</i>	13
G. Pansamantalang Pagtigil sa Paggawa o <i>Temporary or Periodic Shutdown/Cessation of Work</i>	13
H. <i>Holiday Pay</i> para sa iba pang uri ng Manggagawa	14

3. DAGDAG NA BAYAD TUWING ARAW NG PAHINGA O SPECIAL DAY (Premium Pay - Artikulo 91-93)	
A. Kahulugan	15
B. Saklaw	15
C. Espesyal na Araw o Special Days	16
D. Premium Pay Rates	17
4. DAGDAG NA BAYAD PARA SA TRABAHO NG LAMPAS SA WALONG ORAS (Overtime Pay - Artikulo 87)	
A. Kahulugan	18
B. Saklaw	18
C. Overtime Pay Rates	18
D. Stipulated Overtime Rates	19
5. DAGDAG NA BAYAD SA PAGTATRABAHO SA GABI (Night Shift Differential - Artikulo 86)	
A. Kahulugan	20
B. Saklaw	20
C. Pagtutuos ng Karagdagang Bayad sa Pagtatrabaho sa Gabi (Night Shift Differential)	21
6. SERVICE CHARGES (Artikulo 96)	
A. Paghahatian (Sharing)	23
B. Paraan ng Pagbabayad (Payments)	23
C. Pabuya o Tip	23
7. SERVICE INCENTIVE LEAVE (SIL) (Artikulo 95)	
A. Saklaw	24
B. Kahulugan ng Isang Taong Serbisyo	25
C. Pagsalin sa Pera (Conversion to Cash)	25
8. MATERNITY LEAVE (RA 1161, as amended by RA 8282)	
A. Saklaw	26
B. Karapatan/ Pribilehiyo	26

9. PATERNITY LEAVE (RA 8187)	
A. Saklaw	27
B. Ang Benepisyo	27
C. Mga Kondisyon para sa Karapatan	28
D. Pag-aapply para sa <i>Paternity leave</i>	28
E. Hindi Pagsalin sa Pera (<i>Nonconversion to Cash</i>)	28
F. <i>Crediting of Existing Benefits</i>	28
10. PARENTAL LEAVE PARA SA SOLONG MAGULANG (RA 8972)	
A. Saklaw	29
B. Kahulugan ng mga Termino	30
C. Ang Benepisyo	30
D. Mga Kondisyon para sa Karapatan	30
E. Hindi Pagsalin sa Pera (<i>Nonconversion to Cash</i>)	30
F. <i>Crediting of Existing Leave</i>	31
G. Pagwawakas ng Benepisyo (<i>Termination of the Benefit</i>)	31
H. Proteksyon Laban sa Diskriminasyon sa Trabaho	31
11. LEAVE PARA SA MGA BIKTIMA NG PANG-AABUSO LABAN SA KABABAIHAN AT KANILANG MGA ANAK (<i>Leave for Victims of Violence Against Women and their Children - RA 9262</i>)	
A. Kahulugan	32
B. Saklaw	32
C. Kondisyon para sa Karapatan	32
D. Ang Benepisyo	33
E. Paggamit ng Benepisyo	33
12. SPECIAL LEAVE PARA SA MGA KABABAIHAN (RA 9710)	
A. Saklaw	34
B. Kahulugan ng <i>Gynecological Disorder</i> .	34
C. Mga Kondisyon para sa Karapatan	34
D. Ang Benepisyo	34
E. Paggamit	35
F. Hindi Pagsalin sa Pera (<i>Nonconversion to Cash</i>)	35

13. THIRTEENTH-MONTH PAY (PD 851)	
A. Saklaw	36
B. Kahulugan ng <i>Rank-and-File Employees</i>	36
C. Pinakamababang Halaga	36
D. Mga Hindi Kasaling Maypagawa	37
E. Panahon ng Pagbabayad ng <i>Thirteenth-Month Pay</i>	37
F. <i>Thirteenth-Month Pay</i> Para sa Ilang Uri ng mga Empleyado	38
G. <i>Thirteenth-Month Pay of Resigned or Separated Employee</i>	38
H. Di-pagsama Sa Regular Na Pasahod (<i>Non-inclusion in Regular Wage</i>)	39
14. BAYAD SA PAGHIWALAY SA TRABAHO (<i>Separation Pay - Artikulo 297-298</i>)	
A. Kalahating Buwang Sahod sa Bawat Taon ng Paninilbihan	40
B. Isang Buwang Sahod sa Bawat Taon ng Paninilbihan	41
C. Abiso sa Terminasyon	41
D. Basehan sa Pagtutuos ng Bayad sa Pagkakatanggal sa Trabaho	41
E. Kasali ang <i>Regular Allowance</i> sa Pagtutuos	41
15. BAYAD SA PAGRERETIRO (<i>Retirement Pay - Artikulo 301</i>)	
A. Saklaw	42
B. Kabuuang Halaga ng Bayad sa Pagreretiro	42
C. Benepisyo sa Pagreretiro na Itinakda ng <i>Collective Bargaining Agreement (CBA)</i> o ibang angkop na Kontrata	43
D. Benepisyo sa Pagreretiro ng mga Manggagawa na Binabayaran lamang ayon sa Natapos na Trabaho	43
E. Benepisyo sa Pagreretiro ng mga <i>Part-time</i> na Manggagawa	43
F. Benepisyo sa Pagreretiro ng mga <i>Underground Mine Employees</i> ayon sa <i>RA 8558</i>	44
G. Ibang Benepisyo sa Pagreretiro	44
16. BENEPISYO SA <i>EMPLOYEES' COMPENSATION PROGRAM (PD 626)</i>	
A. Ang <i>Employees' Compensation Program</i>	45
B. Saklaw	45
C. Mga Benepisyo	45
D. Mga Uri ng mga Kapansanan	46
E. Pag-file ng <i>Claims</i>	47

F. Obligasyon / Responsibilidad ng mga Maypagawa	47
17. BENEPISYO SA PHILHEALTH (RA 7875, as amended by RA 9241)	
A. Ang <i>National Health Insurance Program</i>	49
B. Saklaw	49
C. Mga Benepisyo	50
18. BENEPISYO SA SOCIAL SECURITY SYSTEM (RA 1161, as amended by RA 8282)	
A. Ang <i>Social Security Program</i>	54
B. Saklaw	54
C. Mga Benepisyo	54
19. BENEPISYO SA PAG-IBIG (RA 9679)	
A. Ang <i>Home Development Mutual Fund (HDMF)</i>	57
B. Saklaw	57
C. Mga Benepisyo	57
D. Buwanang Kontribusyon	60
APPENDIX	
Direktoryo ng DOLE- <i>Regional Offices</i>	61
Direktoryo ng DOLE- <i>NCR Field Offices</i>	62
Ang <i>Bureau of Working Conditions</i>	63

PAGSUNOD SA MGA GABAY

Applicable Labor Standards	Retail & Service Establishments		Non-Agriculture	Reference (Page No.)
	Nage-empleyo ng 1 hanggang 5 manggagawa	Nage-empleyo ng 1 hanggang 9 manggagawa		
Minimum Wage	✓	✓	✓	2
Holiday pay	N/A	N/A	✓	10
Premium pay	✓	✓	✓	15
Overtime pay	✓	✓	✓	18
Night shift pay	N/A	✓	✓	20
Service charge	✓	✓	✓	23
Service Incentive leave	N/A	N/A	✓	24
Maternity leave	✓	✓	✓	26
Paternity leave	✓	✓	✓	27
Parental leave	✓	✓	✓	29
Leave for VAWC	✓	✓	✓	32
Special leave for women	✓	✓	✓	34
13 th month pay	✓	✓	✓	36
Separation pay	✓	✓	✓	40
Retirement pay	N/A	N/A	✓	42
ECC Benefits*	✓	✓	✓	45
Philhealth benefits*	✓	✓	✓	49
SSS benefits*	✓	✓	✓	54
Pag-IBIG benefits *	✓	✓	✓	57

* Ito ay babayaran ng gobyerno

Tulong pangpinansyal (*subsidy*) para sa Pagkain at Miryenda

Ang maypagawa ay maaaring magbigay ng tulong pangpinansyal sa mga pagkain at miryenda nang kanyang mga empleyado sa kundisyon na ang salaping pangsuporta dito ay hindi bababa sa tatlung (30%) porsyentong halaga nang mga naturang pasilidad. Sa ganitong kaso, ang maypagawa ay maaaring mag-awas sa sahod nang kanyang mga empleyado nang hindi hihigit sa pitongpung (70%) porsyentong halaga nang mga pagkain at miryenda na dati nang tinatamasa nila, sa kondisyon na ang pag-aawas ay may kasulatan at autorisado mula sa mga empleyadong sinasakupan nito. (*Sec. 4 Rule VII- A, Book III of the Rules Implementing the Labor Code*). Para sa pagtutuos nang tama at resonableng halaga nang pagkain, ang maypagawa ay maaaring sumangguni sa *Regional Tripartite Wages and Productivity Board (RTWPB)* kung saan ang lugar na pinagtatrabahuhan ay nasasakop nito.

Ang Sahod ng Isang Kasambahay na nagtatrabaho bilang *salesclerk*

Ang kasambahay na nagtatrabaho bilang *salesclerk* ay dapat makatanggap nang sahod na sang-ayon sa nakasaad na pasahod o *minimum wage* na naangkop sa *retail at service establishment* sa ilalim ng umiiral na *Wage Orders*.

1

PINAKAMABABANG PASAHOD

(Minimum Wage)

Ang *Republic Act No. 6727* (kilala din sa tawag na “*Wage Rationalization Act*”) ay nagsasaad ng mga mandato para sa pagsasaayos ng pinakamababang pasahod o *minimum wage* na naaangkop sa iba’t ibang pang-industriyang sektor na kinabibilangan ng mga sumusunod: hindi pang agrikultura (*non-agriculture*), plantasyong pang-agrikultura at di-pangplantasyon, *cottage/sining* sa pagyari sa kamay, at *retail/service*, depende sa bilang ng mga manggagawa o puhunan o taunang kita sa ilang mga sektor.

Ang kahulugan ng pang-industriyang sektor ayon sa *Rules Implementing RA 6727* ay ang sumusunod:

Ang “Agrikultura” ay nangangahulugan ng pagsasaka at ng lahat ng sangay nito, at bukod sa iba pa ay kinabibilangan ng paglilinang (*cultivation*) at pagbubungkal (*tillage*) ng lupa, ng panggagatasan (*dairying*), ng produksyon, pagtatanim, pagpapalaki at pag-aani ng anumang produkto ng pagsasaka o paghahalaman, ng paghahayupan o pagmamanukan, pag-aalaga ng isda at iba pang produktong pandagat (*aquatic products*), sa mga bukid o sapa, at kahit anong aktibidad na gawain ng isang magsasaka bilang insidente o nauugnay sa mga operasyon sa pagsasaka. Subalit hindi kabilang dito ang paggawa ng mga produktong mula sa asukal, niyog, abaka, tabako, pinya, *aquatic or farm products*.

Ang “*Retail Establishment*” ay ang pagbebenta ng kalakal sa mamimili para sa personal o pantahanang gamit. Ang isang *retail establishment* na madalas na mayroong pakyawang gawain ay nawawalan ng karakter na *retail* o tingian.

Ang “*Service Establishment*” ay ang pagbibigay ng serbisyo na may bayad sa mga indibidwal para sa pansarili, personal o pantahanang gamit.

Ito ay nag e-employo nang hindi lalampas sa sampung (10) manggagawa anuman ang estado ng pag-employo, maliban sa may-ari/mga may-ari, sa loob ng kahit anim (6) na buwan sa isang (1) taon.

Ang nasabing batas ay isinasakatwiran ang pagdedetermina ng sahod, sa pagtatatag ng mekanismo at mga nararapat na pamantayan sa pamamagitan ng paglikha ng

Regional Tripartite Wages and Productivity Boards (RTWPBs) na may awtoridad na i-determina ang arawang *minimum wage rates* sa mga sumusunod na iba't ibang rehiyon base sa naitatag na pamantayan.

National Capital Region (NCR) o Kalakhang Maynila

Cordillera Administrative Region (CAR)

Rehiyon 1 - Northern Luzon o Ilocos

Rehiyon 2 - Cagayan Valley

Rehiyon 3 - Central Luzon

Rehiyon 4-A - CALABARZON (Cavite, Laguna, Batangas, Rizal, Quezon)

Rehiyon 4-B - MIMAROPA (Mindoro, Marinduque, Romblon, Palawan)

Rehiyon 5 - Bicol

Rehiyon 6 - Western Visayas

Rehiyon 7 - Central Visayas

Rehiyon 8 - Eastern Visayas

Rehiyon 9 - Western Mindanao o Zamboanga Peninsula

Rehiyon 10 - Northern Mindanao

Rehiyon 11 - Southern Mindanao o Davao

Rehiyon 12 - Central Mindanao or SOCCSKSARGEN (South Cotabato, North Cotabato, Sultan Kudarat-Sarangani, General Santos)

Rehiyon 13 - Caraga

Autonomous Region in Muslim Mindanao (ARMM)

Ayon sa *Regional Wage Orders*, ang pinakamababang arawang sahod sa bawat industriya sa mga lokalidad sa loob ng rehiyon, at sa ibang pagkakataon ay depende sa bilang ng mga manggagawa at puhunan ng isang establisimyento. Ang *Wage Orders* naman ang magbibigay ng basehan at tuntunin para sa aplikasyon ng mga humihingi ng *exemption* na hindi muna ipatupad ang pagtaas ng sahod. Ang ilang *Wage Orders* ay nagbibigay ng *allowances* sa halip na pagtaas ng sahod.

A. Saklaw

A.1 Ang pagtaas ng sahod na nakasaad sa ilalim ng *Wage Orders* ay sasaklaw sa lahat ng manggagawa sa pribadong sektor at manggagawa na tumatanggap ng pinakamababang arawang pasahod o *minimum wage* o sa mga tumatanggap ng *certain daily wage ceiling*, kung saan naaangkop, anuman ang posisyon, designasyon, o estado, at hindi isinasaalang-alang ang paraan kung paano binabayaran ang kanilang sahod, maliban sa mga manggagawa na nagtatrabaho sa rehistradong *Barangay Micro Business Enterprises (BMBEs)* na may Katunayan/Sertipiko ng Awtoridad (*Certificate of Authority*) na ipinagkaloob ng Opisina ng *Municipal* o *City Treasurer*.

A.2. Habang nag-aaplay at ayon sa pagdetermina ng RTWPB, base sa dokumentasyon at iba pang kahilingan na nakasaad sa angkop na mga panuntunan at regulasyon na inilabas ng *National Wages and Productivity Commission (NWPC)*, ang isang establisyimento ay maaaring mabigyan ng *exemption* sa hindi pagsunod sa *Wage Order* sa loob ng di hihigit sa isang (1) taon.

B. Pinakamababang Pasahod (*Minimum Wage Rates*)

ARAWANG PASAHOD sa *National Capital Region* Simula sa Unang Araw ng Enero 2014

Mga Siyudad / Munisipalidad					
Caloocan, Las Pinas, Makati, Malabon, Mandaluyong, Manila, Marikina, Muntinlupa, Navotas, Paranaque, Pasay, Pasig, Quezon, San Juan, Taguig, Valenzuela, and Pateros					
Sektor/ Industriya	MW Under W.O. No. NCR-18 (+P10.00)	COLA Integration effective 1/1/2014	MW after integration	COLA	New Minimum Wage Rates
Non-agriculture	436.00	15.00	451.00	15.00	466.00
Agriculture					
<i>Plantation</i>	399.00	15.00	414.00	15.00	429.00
<i>Nonplantation</i>	399.00	15.00	414.00	15.00	429.00
Pribadong Ospital					
May <i>bed capacity</i> na 100 or less	399.00	15.00	414.00	15.00	429.00
Retail/Service Establishments					
May 15 manggagawa pababa	399.00	15.00	414.00	15.00	429.00
Manufacturing Establishments					
May 10 manggagawa pababa	399.00	15.00	414.00	15.00	429.00

C. Batayan

Ang batayan ng *minimum wage rates* ay ang normal na oras ng paggawa na walong (8) oras sa loob ng isang araw.

D. Mga Manggagawang Buwanan ang Sahod (*Monthly-Paid Employees*) at Mga Manggagawang Arawan ang Sahod (*Daily-Paid Employees*)

Ang mga manggagawang buwanan ang sahod (*monthly-paid employees*) ay mga empleyadong binabayaran nang araw-araw sa bawat buwan, kabilang ang mga araw ng *unworked rest days, special days, at regular holidays*.

Ang manggagawang arawan ang sahod (*daily-paid employees*) ay mga empleyadong binabayaran base sa mga araw na sila ay nagtrabaho at sa mga araw ng pista opisyal (*regular holidays*) kahit hindi sila pumasok.

E. Pagtutuos ng *Estimated Equivalent Monthly Rate (EEMR)* ng mga Manggagawang Buwanan at Arawan ang Sahod

Para sa mga manggagawang buwanan ang sahod:

Factor 365 days sa buong taon ang ginagamit upang malaman ang katumbas na buwanang sahod ng *monthly-paid employees*. Para sa pagtutuos ng kanilang *Estimated Equivalent Monthly Rate (EEMR)*, sundin ang mga sumusunod:

$$\frac{\text{Applicable Daily Rate} \times 365}{12 \text{ Months}} = \text{Estimated Equivalent Monthly Salary (EEMR)}$$

Kung saan ang 365 *days/year*

298	ordinaryong araw ng trabaho
52	mga araw ng pahinga
12	pista opisyal
3	espesyal na araw
365	Kabuuang bilang ng araw sa 1 taon

Para sa mga manggagawang arawan ang pasahod:

Ang mga sumusunod na *factor* at pormula ay maaaring gamitin sa pagtutuos ng EEMR ng iba't ibang grupo ng manggagawang binabayaran ng arawang sahod para sa kanilang karapatan sa *minimum wage* at iba pang benepisyo ayon sa batas.

1. Para sa mga nagtatrabaho araw-araw kasama na ang araw ng Linggo o araw ng pahinga, espesyal na araw at pista opisyal:

$$\frac{\text{Applicable Daily Rate} \times 393.5}{12 \text{ Months}} = \text{EEMR}$$

Kung saan ang 393.5 *days/year*

298	ordinaryong araw ng trabaho
67.6	52 mga araw ng pahinga x 130%
24	12 pista opisyal x 200%
<u>3.9</u>	3 espesyal na araw x 130%
393.5	Kabuuang bilang ng araw sa 1 taon

2. Para sa mga nagtatrabaho na hindi bayad ang araw ng Linggo o araw ng pahinga

$$\frac{\text{Applicable Daily Rate} \times 313^1}{12 \text{ Months}} = \text{EEMR}$$

Kung saan ang 313 *days/year*

298	ordinaryong araw ng trabaho
12	pista opisyal
<u>3</u>	espesyal na araw (kung ito ay binabayaran)
313	Kabuuang bilang ng araw sa 1 taon

3. Para sa mga nagtatrabaho na hindi bayad ang araw ng Sabado at Linggo o araw ng pahinga

$$\frac{\text{Applicable Daily Rate} \times 261^2}{12 \text{ Months}} = \text{EEMR}$$

Kung saan ang 261 *days/year*

246	ordinaryong araw ng trabaho
12	pista opisyal
<u>3</u>	espesyal na araw (kung ito ay binabayaran)
261	Kabuuang bilang ng araw sa 1 taon

¹ Factor 310 ay maaaring gamitin sa halip na 313 kung ang tatlong (3) special days ay hindi maituturing na bayad.

² Factor 258 ay maaaring gamitin sa halip na 261 kung ang tatlong (3) special days ay hindi maituturing na bayad.

F. Pinakamababang Pasahod at Mga Karapatan ng mga Kasambahay (*Minimum Wage under RA 10361*)

Ang pinakamababang pasahod ng kasambahay ay hindi bababa sa mga sumusunod:

- a) Dalawang Libo at Limang Daang Piso (P2,500.00) sa isang buwan para sa mga kasambahay na nagtatrabaho sa *National Capital Region (NCR)*;
- b) Dalawang Libong Piso (P2,000.00) sa isang buwan para sa mga nagtatrabaho sa *chartered cities* at munisipalidad; at
- c) Isang Libo at Limang Daang Piso (P1,500.00) sa isang buwan para sa mga nagtatrabaho sa iba pang munisipalidad.

Pagkalipas ng isang (1) taon matapos maging epektibo ang Batas Kasambahay at sa mga sumusunod pa, ang RTWPBs ay magrerebisa at hangga't maaari ay idetermina at isasa-ayos ang pinakamababang pasahod ng mga kasambahay. Ang RTWPBs ay magdaraos ng konsultasyon/*hearing* sa mga *stakeholders* bago magpalabas ng *Wage Order*.

Ang mga sumusunod ay mga benepisyo ng kasambahay:

- (a) Buwanang sweldo na di bababa sa *minimum wage*;
- (b) Iba pang benepisyo tulad ng arawan at lingguhang pahinga;
- (c) 5 araw na taunang *service incentive leave*;
- (d) *13th month pay*;
- (e) Kalayaan para sa panghihimasok ng amo sa pamamahagi ng kanyang sahod;
- (f) Pagiging miyembro sa SSS, PhilHealth at Pag-IBIG;
- (g) Tamang pagtrato sa kasambahay;
- (h) Libreng tutuluyan;
- (i) Karapatan sa pansariling kakanyahan;
- (j) Karapatan para makagamit ng panlabas na komunikasyon;
- (k) Karapatan para sa edukasyon at pagsasanay;
- (l) Karapatan upang bumuo o tumulong sa *labor organization*;
- (m) Karapatan para mabigyan ng sipi ng *employment contract*;
- (n) Karapatan sa *certificate of employment*;
- (o) Karapatan upang tapusin ang empleo; at
- (p) Karapatan sa paniniwala sa relihiyon at pangkalinangang kabihasaan.

G. Epekto ng Pagbabawas ng Mga Araw ng Paggawa sa Sahod (*Effect of Reduction of Workdays on Wages*)

Sa mga sitwasyon kung saan ang maypagawa ay kinakailangang magbawas nang bilang ng araw ng trabaho upang maiwasan ang malubhang pagkalugi, tulad ng pagkakataong may biglaang pagbaba ng halaga na gagamitin para sa kanyang mga

produkto o serbisyo o kung may kakulangan sa *raw materials*, ang maypagawa ay maaaring magbawas ng suweldo sa mga manggagawa batay sa mga araw na matatanggal, sang-ayon sa prinsipyo ng “*no work, no pay.*” Ito ay walang pagkiling sa isang kasunduan o polisiya ng kumpanya na sumasalungat dito.

H. Parusa at Doble Bayad-pinsala para sa Paglabag ng mga Itinakdang Pagtaas o Pagsasaayos ng Sahod (*Penalty and Double Indemnity for Violation of the Prescribed Increases or Adjustments in the Wage Rates RA 8188*)

Kahit sinong tao, korporasyon, *partnership* o pagkakasosyo, asosasyon, o anumang entidad na tumanggi o mabigong magbayad ng kahit alin sa mga itinakdang pagtataas o pagsasaayos sa *wage rates* sang-ayon sa RA 6727, ay maparurusahan sa pamamagitan ng multang hindi bababa sa Dalawapu't Limang Libong Piso (₱25,000.00) o nang hindi hihigit sa Isang Daang Libong Piso (₱100,000.00) o pagkakakulong na hindi bababa sa dalawang (2) taon o nang hindi hihigit sa apat (4) na taon, o parehas na pagmumulta at pagkakakulong ayon sa pasya ng korte: Sa kondisyong kahit sinong taong nahatulan nito ay hindi karapat-dapat sa mga benepisyong nakalaan sa ilalim ng *Probation Law*.

Ang may kinalaman dito na maypagawa ay aatasan rin na magbayad ng kaukulang halaga na may katumbas nang doble ng mga *unpaid benefits* o benepisyong hindi naipagkaloob sa mga manggagawa: Sa kondisyon na ang bayad-pinsala ay hindi nagpapawalang-sala sa maypagawa mula sa *criminal liability* o kriminal na pananagutan na isinampa laban sa kanya.

Kung ang paglabag ay naisagawa ng isang korporasyon, *trust* o isang samahan nang namamahala ng pera o ari-arian para sa isa pang tao o grupo, *firm* o komersyal na organisasyon na nagpapatakbo batay sa kita nito at nakikilahok sa pagbebenta ng mga kalakal o serbisyo sa mga *consumer*, *partnership* o pagkakasosyo, asosasyon o anumang entidad, ang parusang pagkakakulong ay maipapataw sa mga responsableng direktiba ng entidad, kabilang ang mga sumusunod, ngunit hindi limitado sa, presidente, bise-presidente, *chief executive officer*, *general manager*, *managing director*, o *partner*.

I. *Barangay Micro Business Enterprises (BMBEs)*

Ang BMBEs na may kinalaman sa produksyon, pagpo-proseso, o pag-*manufacture* ng mga produkto o kalakal kabilang ang pagpro-prosesong agricultural (*agro-processing*), pangangalakal at serbisyo na ang kabuuang *assets* o propredyedad, maliban sa lupa kung nasaan ang opisina nang negosyo, planta, at mga kasangkapan, ay naroroon, at hindi hihigit sa tatlong milyong piso (₱3,000,000), ay malilibre mula sa nasasaklaw nang *Minimum Wage Law*. Sa kondisyon na ang lahat ng manggagawa ay

magiging karapat-dapat sa kaparehas na mga benepisyong natatanggap ng mga regular na manggagawa, kagaya ng *social security* at *healthcare benefits*.

Upang makinabang sa mga benepisyo, ang BMBE ay dapat magparehistro sa siyudad o munisipalidad na sumasakop dito at dapat rin silang kumuha ng Sertipiko ng Awtoridad (*Certificate of Authority*) na nagbibigay pahintulot sa kanila upang patakbuhan ang kanilang negosyo.

Ang mga manggagawa at may-ari ng BMBE ay dapat magkasundo sa kung ano ang katanggap-tanggap na pinakamababang pasahod nang naayon sa *wage advisories* na ipinalabas ng RTWPBs.

J. Pinakamababang Pasahod sa mga Manggagawang Binabayaran Ayon sa Natapos na Trabaho (*Workers Paid by Results*)

Ang lahat ng mga manggagawang binabayaran batay sa natapos na trabaho, kabilang ang mga nagtra-trabaho sa bahay at iyong mga binabayaran por piraso, pakyaw, at iba pang trabahong walang oras, ay dapat tumanggap ng hindi bababa sa nakasaad na *minimum wage rates* sa ilalim ng *Regional Wage Orders* para sa normal na oras ng paggawa na hindi lalagpas sa walong (8) oras bawat araw, o bahagi nito.

Ang pinakamababang pasahod ng mga manggagawa na binabayaran nang ayon sa natapos na trabaho ay matutukoy sa pamagitan ng pag-aaral sa panahong nagugul sa gawain o sa pakikipagsangguni sa mga kinatawan ng mga organisasyon ng mga manggagawa at maypagawa sa isang *tripartite* na ipinatawag ng Kalihim ng Department of Labor and Employment (DOLE).

K. Pinakamababang Pasahod ng *Apprentices, Learners*, at Mga Manggagawang may Kapansanan

Ang sahod ng *apprentices* at *learners* ay hindi sa anumang dahilan na bababa sa pitumpu't limang (75%) porsiyento ng pinaiiral na *minimum wage*.

Ang *apprentices* at *learners* ay nasasakop nang *apprenticeship* at *learnership agreements* na aprubado ng *Technical Education and Skills Development Authority* (TESDA).

Ang isang kuwalipikadong manggagawang may kapansanan ay nasasakop din sa ilalim ng mga tuntunin at mga kondisyong pang-employo at ng pasahod, mga pribilehiyo, mga benepisyo, *fringe benefits*, o *allowances* nang tulad sa isang kuwalipikadong taong walang kapansanan (Sec. 5 RA 7277 o *the Magna Carta for Disabled Person*).

2

DAGDAG NA BAYAD TUWING

PISTA OPISYAL

(*Holiday Pay* - Artikulo 94)

A. Kahulugan

Ang *Holiday Pay* ay tumutukoy sa bayad sa isang manggagawa na katumbas ng isang (1) araw na sahod kahit hindi pumasok sa araw ng pista opisyal.

B. Saklaw

Ang benepisyong ito ay sumasakop sa lahat ng manggagawa maliban sa:

1. Kawani ng gobyerno kahit nasa ilalim ng Pambansang Pamahalaan o alin mang political subdibisyon, kasama ang mga kawaning nagtatrabaho sa mga korporasyong pag-aari ng pamahalaan o sa ilalim ng kontroladong korporasyong nabuo sa ilalim ng espesyal o natatanging batas;
2. Bahay-kalakal na nagtitingi at nagbibigay ng serbisyo o *retail* at *service establishment* na karaniwan nang wala pang sampu (10) ang mga manggagawa;
3. Mga kasambahay o mga taong naninirahan at nagbibigay serbisyong personal sa ibang tao;
4. *Managerial employee*, kung natupad ang mga sumusunod na kondisyon:
 - 4.1 Ang kanilang pangunahing tungkulin ay ang pangangasiwa ng establisimyento na pinagtatrabahuhan nila o ng isang departamento o subdibisyon nito;
 - 4.2 Sila ay palagian at regular na nagbibigay ng direksiyon sa dalawa (2) o higit pang bilang ng empleyado;
 - 4.3 Sila ay may karapatang kumuha at mag-alis ng empleyado na may mababang posisyon o ang kanilang mungkahi at rekomendasyon tungkol sa pagpili, pagpapaalis at pagtataas ng posisyon ng empleyado ay binigyan ng karampatang bigat.
5. Opisyal o miyembro ng *managerial staff* na may mga sumusunod na tungkulin:
 - 5.1 Pangunahing gawain ay may kaugnayan sa pangangasiwa o pamamahala o sa pagsasaayos ng mga patakaran at polisiya ng may-ari;
 - 5.2 Palagian o regular na pinaiiral ang sariling kakayahan sa pagdidisyon

- 5.3 (a) Palagian o regular at direktang tumutulong sa may-ari o sa mga matataas na empleyado sa pagsasaayos ng establisimiyento o sa isang debisyon kung saan siya ay isa ring empleyado; (b) Naipatutupad sa ilalim ng pangkalahatang superbisyon sa mga gawaing teknikal o yaong di pangkaraniwang gawain na nangangailangan ng natatanging kasanayan o kaalaman; o (c) Isinisasakatuparan, sa ilalim ng pangkalahatang pangangasiwa, ang mga espesyal na takda at gawain; at
- 5.4 Hindi nakakaubos ng mahigit na dalawampung porsiyento (20%) ng kanilang oras sa trabaho o gawain na di direktang may kaugnayan sa pagganap ng tungkuling nakasaad sa talata 5.1, 5.2, at 5.3; at
6. Mga tauhan na regular na gumaganap ng kanilang tungkulin na malayo sa principal na kinaroroonan ng negosyo o sangay ng tanggapan, at hindi matiyak nang lubusan ang aktwal na oras ng pagtatrabaho sa labas.

C. Regular Holidays

Lahat ng manggagawa na sakop ng *Holiday Pay Rule* ay dapat bayaran ng kanyang regular na arawang sahod (*daily basic wage at COLA*). Ibig sabihin, ang lahat ng manggagawa ay kailangang bayaran ng maypagawa katumbas ng 100% ng kanyang arawang sahod kahit hindi pumasok sa araw ng pista opisyal subalit kinakailangang siya ay nagtrabaho o kaya ay nakaliban sa trabaho na may bayad, isang araw bago sumapit ang *regular holiday* o pista opisyal.

Ang manggawang pumasok sa araw ng *regular holiday* o pista opisyal ay kailangang bayaran ng doble o 200% katumbas ng kanyang arawang sahod.

Halimbawa: Ang *NCR Minimum Wage* (Arawang sahod at COLA) ay ₱451 + ₱ 15 para sa *non-agricultural sector*, simula sa Unang Araw ng Enero 2014 sa ilalim ng *Wage Order No. NCR-18*.

Para sa manggagawa na nagtrabaho ng walong (8) oras:

May dagdag na 100% sa arawang sahod na 100% o katumbas na 200%.

Sector/Industry	Rate	Amount
<i>Non-Agriculture</i>	<i>₱ 466.00</i>	<i>₱ 466 X 200%=₱932.00</i>
<i>Retail/Service Establishment employing less than 10 workers</i>	<i>₱ 414.00</i>	<i>Not covered or exempted</i>

Kung ang *regular holiday* o pista opisyal ay pumatak sa araw ng pahinga ng isang manggagawa, siya ay may karagdagang 30% ng kanyang *holiday pay rate* na 200% o kabuuang 260%. (Ang pagtutuos ay makikita sa 3. *Premium Pay*)

Kung ang *regular holiday* o pista opisyal ay pumatak sa araw ng Linggo, ang susunod na Lunes ay hindi *holiday*, maliban kung may inilabas na proklamasyon na nagsasaad na ito ay *special day*.

Ayon sa *Executive Order No. 292*, na sinusugan ng *Republic Act 9849*, Ang labindawang (12) *regular holidays* o pista opisyal ay ang mga sumusunod maliban na lang kung ito ay mabago sa pamamagitan ng paglalabas ng isang batas, kautusan o proklamasyon:

<i>New Year's Day</i>	<i>January 1</i>
<i>Maundy Thursday</i>	<i>Movable Date</i>
<i>Good Friday</i>	<i>Movable Date</i>
<i>Araw ng Kagitingan</i>	<i>Monday nearest April 9</i>
<i>Labor Day</i>	<i>Monday nearest May 1</i>
<i>Independence Day</i>	<i>Monday nearest June 12</i>
<i>National Heroes' Day</i>	<i>Last Monday of August</i>
<i>Eidl Fitr</i>	<i>Movable Date</i>
<i>Eidl Adha</i>	<i>Movable Date</i>
<i>Bonifacio Day</i>	<i>Monday nearest Nov. 30</i>
<i>Christmas Day</i>	<i>December 25</i>
<i>Rizal Day</i>	<i>Monday nearest Dec. 30</i>

Kung ang Araw ng Kagitingan ay pumatak sa parehong araw ng Huwebes Santo o kaya ay Biyernes Santo, ang manggagawa ay dapat bayaran ng 200% ng kanyang arawang sahod kahit hindi nagtrabaho. Kung ang isang manggagawa ay nagtrabaho sa nasabing araw, siya ay tatanggap ng dagdag na 100% nang kanyang arawang sahod o kabuuang 300% ng kanyang arawang sahod.

D. Muslim Holidays

Ang mga sumusunod ay ang mga *Muslim Holidays* na inilabas sa pamamagitan ng *Presidential Decree No 1083 (Code of Muslim Personal Laws of the Philippines)*, as amended:

1. *Amun Jadid (New Year)* – unang araw ng *lunar month of Muharram*;
2. *Maulid-un-Nabi (Birthday of the Prophet Muhammad)* – tuwing ika-12 araw ng *3rd lunar month of Rabi-ul-Awwal*;
3. *Lailatul Isra Wal Mi'raj (Nocturnal Journey and Ascension of the Prophet Muhammad)* tuwing ika-27th na araw ng *7th lunar month of Rajab*;

Ang mga pista opisyal na ito ay ipinagdiriwang lamang sa probinsya ng Basilan, Lanao del Norte, Lanao del Sur, Maguindanao, North Cotabato, Sultan Kudarat, Sulu,

Tawi-Tawi, Zambaonga del Norte at Zambaonga del Sur at sa mga syudad ng Cotabato, Iligan, Marawi, Pagadian, at Zamboanga, at sa iba pang mga *Muslim provinces* at sa mga siyudad na maaaring italaga ng batas. Sa pamamagitan ng Proklamasyon ng Presidente ng Pilipinas, ang *Muslim holidays* ay maaaring opisyal na igunita sa iba pang probinsya o siyudad.

E. Pagliban (*Absences*)

1. Ang manggagawa ay kailangang bayaran ng *holiday pay* kung siya ay naka liban na may bayad sa araw bago sumapit ang *regular holiday*. Samantalang ang mga manggagawa na hindi pumasok o naka *leave without pay* sa araw bago pa sumapit ang *regular holiday* ay maaaring hindi bayaran kung hindi sila nag trabaho sa araw ng *regular holiday* o pista opisyal.
2. Ang mga maypagawa ay kailangang magbigay ng magkaparehong porsyento ng *holiday pay* kagaya ng mga benepisyong ibinibigay ng isang *competent authority* sa pamamagitan ng *employee's compensation* o kaya ay *social security payment*, alinman ang mataas, kung ang manggagawa ay nakaliban sa trabaho habang siya ay nagtatamasa ng naturang pribilehiyo sa pagliban.
3. Kung ang araw bago mag pista opisyal ay isang *non-work day* sa isang establisyemento o kaya ay nakatakandang araw ng pahinga ng isang manggagawa, hindi siya maaaring ituring na naka *leave of absence* sa araw na yaon, kung kaya't siya ay dapat bayaran ng *holiday pay* kung siya ay nagtrabaho sa araw bago ang *nonwork day* o araw ng pahinga.

F. Magkakasunod na *Regular Holidays*

Kung mayroong dalawang (2) magkakasunod na *regular holidays* o pista opisyal kagaya ng Huwebes Santo at Biyernes Santo, ang isang manggagawa ay maaaring hindi bayaran sa dalawang *regular holiday* o pista opisyal kung siya ay hindi pumasok sa araw bago sumapit ang *regular holiday* o pista opisyal, maliban lamang kung siya ay pumasok sa unang araw ng *regular holiday* o pista opisyal, siya ay dapat bayaran ng *holiday pay* sa ikalawang araw ng pista opisyal.

G. Pansamantalang Pagtigil sa Paggawa o *Temporary or Periodic Shutdown/ Cessation of Work*

Sa kaso ng pansamantalang pagtitigil ng trabaho o *periodic shutdown* ng isang establisyemento, para sa taunang imbentaryo o kaya ay pag-aayos o paglilinis ng mga makina at iba pang kagamitan, ang *regular holiday* o pista opisyal na tumama sa panahong ito ay kailangang bayaran ayon sa *Rules Implementing the Labor Code, as amended*.

H. *Holiday Pay para sa iba pang uri ng Manggagawa*

1. Kung ang isang manggagawa ay binabayaran ayon sa kanyang natapos na trabaho o *piece-rate basis*, ang kanyang *holiday pay* ay hindi bababa sa kanyang *average daily earning* sa loob ng pitong (7) araw na aktwal ng paggawa o *actual work days* bago pa mag *regular holiday* o pista opisyal; sa kundisyong, gayunpaman na hindi sa anumang kaso na ang *holiday pay* ay mas mababa kaysa sa pinakamababang pasahod/ *minimum wage rate* na naaangkop sa batas.
2. Ang pamanahon na mga manggagawa o *seasonal workers* ay maaaring hindi bayaran ng *holiday pay* sa panahon ng *off-season* kung hindi sila nagtatrabaho.
3. Ang mga manggagawa na walang regular na *workdays*, katulad ng mga estibador ay walang karapatan sa *holiday pay*.

3

DAGDAG NA BAYAD TUWING ARAW NG PAHINGA O *SPECIAL DAY* (*Premium Pay* - Artikulo 91-93)

A. Kahulugan

Ang *Premium Pay* ay karagdagang bayad sa manggagawa sa loob ng walong (8) oras na trabaho sa araw ng pahinga at *special days*.

B. Saklaw

Ang benepisyong ito ay sumasakop sa lahat ng manggagawa maliban sa:

1. Kawani ng gobyerno kahit nasa ilalim ng Pambansang Pamahalaan o alin mang *political* subdibisyon, kasama ang mga kawaning nagtatrabaho sa mga korporasyong pag-aari ng pamahalaan o sa ilalim ng kontroladong korporasyong nabuo sa ilalim ng espesyal o natatanging batas;
2. *Managerial employee*, kung natupad ang mga sumusunod na kondisyon:
 - 2.1 Ang kanilang pangunahing tungkulin ay ang pangangasiwa ng establisimyento na pinagtatrabahuhan nila o ng isang departamento o subdibisyon nito;
 - 2.2 Sila ay palagian at regular na nagbibigay ng direksiyon sa dalawa (2) o higit pang bilang ng empleyado;
 - 2.3 Sila ay may karapatang kumuha at mag-alis ng empleyado na may mababang posisyon o ang kanilang mungkahi at rekomendasyon tungkol sa pagpili, pagpapaalis at pagtataas ng posisyon ng empleyado ay binigyan ng karampatang bigat;
3. Opisyal o miyembro ng *managerial staff* na may mga sumusunod na tungkulin:
 - 3.1 Pangunahing gawain ay may kaugnayan sa pangangasiwa o pamamahala o sa pagsasaayos ng mga patakaran at polisiya ng may-ari;
 - 3.2 Palagian o regular na pinaiiral ang sariling kakayahan sa pagdidisyon;
 - 3.3 (a) Palagian o regular at direktang tumutulong sa may-ari o sa mga matataas na empleyado sa pagsasaayos ng establisimiyento o sa isang debisyon kung saan siya ay isa ring empleyado; (b) Naipatutupad sa ilalim ng pangkalahatang superbisyon sa mga gawaing teknikal o yaong di

pangkaraniwang gawain na nangangailangan ng natatanging kasanayan o kaalaman; o (c) Isinisasakatuparan, sa ilalim ng pangkalahatang pangangasiwa, ang mga espesyal na takda at gawain; at

3.4 Hindi nakakaubos ng mahigit na dalawampung porsiyento (20%) ng kanilang oras sa trabaho o gawain na di direktang may kaugnayan sa pagganap ng tungkuling nakasaad sa talata 3.1, 3.2, at 3.3.

4. Mga kasambahay o mga taong naninirahan at nagbibigay serbisyong personal sa ibang tao;
5. Mga manggagawang binabayaran depende sa natapos na trabaho, kasama dito ang *piece rate workers*, pakyaw, takay, o *task basis* at iba pang trabahong walang tiyak ang oras kung ang kanilang natapos na trabaho ay batay sa itinakda ng Kalihim ng DOLE; at
6. Mga tauhan na regular na gumaganap ng kanilang tungkulin na malayo sa kinaroroonan ng negosyo o sangay ng tanggapan, at hindi matiyak nang lubusan ang aktwal na oras ng pagtatrabaho sa labas.

C. Espesyal na Araw o *Special days*

1. *Special Days*

Habang hindi binabago ng batas, *order* o proklamasyon, ang mga sumusunod na tatlong (3) *special days* sa isang taon sa ilalim ng *Executive Order No. 292*, na sinusugan ng *Republic Act 9849* ay gugunitain sa Pilipinas:

<i>Ninoy Aquino Day</i>	<i>Monday nearest August 21</i>
<i>All Saints Day</i>	<i>November 1</i>
<i>Last Day of the Year</i>	<i>December 31</i>

Ang prinsipyong “*no work, no pay*” ay sumasaklaw sa *special day* at sa panahong mayroong pinoproklama ang Presidente o kaya ng Kongreso.

Ang manggagawa na hindi nagtrabaho sa espesyal na araw o *special days* ay hindi makatatanggap ng anumang bayad. Ito ay walang masamang palagay sa mga boluntaryong ginagawa o probisyon ng isang sama-samang kasunduan sa paggawa o *collective bargaining agreement* (CBA) na nagtatakda ng kabayaran na higit na mataas sa itinakda ng batas.

Kung ang isang manggagawa ay nagtrabaho o pinahintulutang magtrabaho sa *special day*, dapat siyang bigyan ng dagdag na hindi bababa sa tatlumpung porsiyento (30%) ayon sa kanyang regular na sahod o kabuuang 130%. Kung ang manggagawa ay nagtrabaho sa *special days* at pumatak sa araw ng kanyang pahinga

o *rest day*, siya ay babayaran ng karagdagang 50% ng kanyang regular na sahod o kabuuang 150%.

2. *Special Work Days*

Ang pagtatrabaho ng isang manggagawa sa araw na naideklarang *Special Work Day*, ay babayaran lamang ng katumbas ng kanyang arawang sahod. Walang karagdagang bayad o *premium pay* sa dahilang ito ay maituturing lamang na pagtatrabaho sa ordinayong araw.

D. *Premium Pay Rates*

Ang COLA ay hindi kasama sa pagtutuos ng *premium pay*. Ang *minimum statutory premium pay rates* ay ang mga sumusunod:

1. Pagtrabaho sa araw ng pahinga o *special day*:

Karagdagang 30% ng arawang sahod na 100% o may kabuuang 130%.

Sector/Industry	Rate	Amount
<i>Non-agriculture</i>	₱451.00	₱ 451 x 130% = ₱586.30
<i>Retail/Service Establishment</i>	₱414.00	₱ 414 x 130% = ₱538.20

2. Pagtrabaho sa araw ng pahinga na pumatak sa *special day*:

Karagdagang 50% ng arawang sahod na 100% o may kabuuang 150%.

Sector/Industry	Rate	Amount
<i>Non-agriculture</i>	₱451.00	₱451 x 150% = ₱676.50
<i>Retail/Service Establishment</i>	₱414.00	₱414 x 150% = ₱621.00

3. Pagtatrabaho sa *regular holiday* o pista opisyal na pumatak sa araw ng pahinga (hindi angkop sa mga manggagawa na hindi saklaw nang *holiday-pay rule*).

Karagdagang 30% sa *regular holiday rate* na 200% batay sa kanyang arawang sahod o may kabuuang 260%.

Sector/Industry	Rate	Amount
<i>Non-agriculture</i>	₱451.00	₱451 x 260% = ₱1,172.60
<i>Retail/Service Establishment</i>	₱414.00	<i>Not covered by holiday pay rule</i>

4

DAGDAG NA BAYAD PARA SA TRABAHO NG LAMPAS SA WALONG ORAS

(*Overtime Pay - Artikulo 87*)

A. Kahulugan

Ang *Overtime Pay* ay karagdagang bayad sa pagtatrabaho na lampas sa walong (8) oras sa isang araw.

B. Saklaw

Ang saklaw nito ay tulad din sa saklaw na nakapaloob sa *Premium pay*.

C. *Overtime Pay Rates*

Ang COLA ay hindi kasama sa pagtutuos ng *overtime pay*. Ang pinakamababang *overtime pay rates* ay nagkakaiba depende kung anong araw naganap ang pagtatrabaho ng *overtime*.

1. Paggawa na lampas sa walong (8) oras sa ordinaryong araw: Karagdagang 25% batay sa *hourly rate*.

Sector/Industry	Rate	Amount
<i>Non-agriculture</i>	P451.00	$P451/8 \times 125\% = \mathbf{P70.47} = \mathbf{P70.47 \times \text{number of hours OT work}}$
<i>Retail/Service Establishment</i>	P414.00	$P414/8 \times 125\% = \mathbf{P64.69}$ $= \mathbf{P64.69 \times \text{number of hours OT work}}$

2. Paggawa na lampas sa walong (8) oras sa nakatakdang araw ng pahinga o *rest day* o kaya ay *special day*: Karagdagang 30% ng *hourly rate* sa mga binanggit na mga araw.

Sector/Industry	Rate	Amount
<i>Non-agriculture</i>	P451.00	$P451/8 \times 130\% \times 130\% = \mathbf{P95.27}$ $= \mathbf{P95.27 \times \text{number of hours OT work}}$
<i>Retail/Service Establishment</i>	P414.00	$P414/8 \times 130\% \times 130\% = \mathbf{P87.46}$ $= \mathbf{P87.46 \times \text{number of hours OT work}}$

3. Paggawa na lampas sa walong (8) oras sa *special day* na pumatak sa araw ng pahinga: Karagdagang 50% batay sa *hourly rate*.

Sector/Industry	Rate	Amount
<i>Non-agriculture</i>	P451.00	$P451/8 \times 150\% \times 130\% = \mathbf{P109.31}$ $= \mathbf{P109.31} \times \text{number of hours OT work}$
<i>Retail/Service Establishment</i>	P414.00	$P414/8 \times 150\% \times 130\% = \mathbf{P100.91}$ $= \mathbf{P100.91} \times \text{number of hours OT work}$

4. Paggawa na lampas sa walong (8) oras sa *regular holiday*: Karagdagang 30% batay sa *hourly rate*.

Sector/Industry	Rate	Amount
<i>Non-agriculture</i>	P451.00	$P451/8 \times 200\% \times 130\% = \mathbf{P146.58}$ $= \mathbf{P146.58} \times \text{number of hours OT work}$
<i>Retail/Service Establishment</i>	P414.00	<i>Not covered by holiday pay rule</i>

5. Paggawa na lampas sa walong (8) oras sa *regular holiday* na pumatak sa araw ng pahinga: Karagdagang 30% batay sa *hourly rate*.

Sector/Industry	Rate	Amount
<i>Non-agriculture</i>	P451.00	$P451/8 \times 200\% \times 130\% \times 130\% =$ $\mathbf{P146.58}$ $= \mathbf{P146.58} \times \text{number of hours OT work}$
<i>Retail/Service Establishment</i>	P414.00	<i>Not covered by holiday pay rule</i>

D. Stipulated Overtime Rates

Sa pangkalahatan, ang *premium pay* para sa pagtatrabaho na ginanap sa mga araw ng pahinga, *special days*, o *regular holidays* ay kasama bilang bahagi ng *regular rate* ng manggagawa sa pagtutuos ng kanyang bayad sa *overtime* para sa pagtatrabaho sa nabanggit na mga araw, lalo na kung ang maypagawa ay nagbabayad lamang ng *minimum overtime rate* na nakasaad sa batas.

Ang mga maypagawa at manggagawa, sa kabilang dako, ay maaaring magtadhana sa kanilang kolektibong kasunduan tungkol sa pagbabayad nang *overtime* na mas mataas kaysa sa itinakda ng batas.

5

DAGDAG NA BAYAD SA PAGTATRABAHO SA GABI (*Night Shift Differential* - Artikulo 86)

A. Kahulugan

Ang *Night Shift Differential* ay karagdagang bayad sa pagtatrabaho sa gabi na hindi bababa sa sampung porsyento (10%) ng kanyang regular na sahod sa bawat oras na ipinagtrabaho sa pagitan ng ikasampu (10:00) ng gabi at ika-anim (6:00) ng umaga.

B. Saklaw

Ang benepisyong ito ay sasaklaw sa lahat ng manggagawa maliban sa mga sumusunod:

1. Kawani ng gobyerno kahit nasa ilalim ng Pambansang Pamahalaan o alin mang *political* subdibisyon, kasama ang mga kawaning nagtatrabaho sa mga korporasyong pag-aari ng pamahalaan o sa ilalim ng kontroladong korporasyong nabuo sa ilalim ng espesyal o natatanging batas;
2. Bahay-kalakal na nagtitingi at nagbibigay ng serbisyo o *retail and service establishment* na karaniwang nag-eempleo ng hindi higit sa limang (5) manggagawa;
3. Mga kasambahay o mga taong naninirahan at nagbibigay serbisyong personal sa ibang tao;
4. *Managerial employee*, kung natupad ang mga sumusunod na kondisyon:
 - 4.1 Ang kanilang pangunahing tungkulin ay ang pangangasiwa ng establisimyento na pinagtatrabahuhan nila o ng isang departamento o subdibisyon nito;
 - 4.2 Sila ay palagian at regular na nagbibigay ng direksiyon sa dalawa (2) o higit pang bilang ng empleyado;
 - 4.3 Sila ay may karapatang kumuha at mag-alis ng empleyado na may mababang posisyon o ang kanilang mungkahi at rekomendasyon tungkol sa pagpili, pagpapaalis at pagtataas ng posisyon ng empleyado ay binigyan ng karampatang bigat;
5. Opisyal o miyembro ng *managerial staff* na may mga sumusunod na tungkulin:

- 5.1 Pangunahing gawain ay may kaugnayan sa pangangasiwa o pamamahala o sa pagsasaayos ng mga patakaran at polisiya ng may-ari;
- 5.2 Palagian o regular na pinairal ang sariling kakayahan sa pagdidisyon
- 5.3 (a) Palagian o regular at direktang tumutulong sa may-ari o sa mga matataas na empleyado sa pagsasaayos ng establisimiyento o sa isang debisyon kung saan siya ay isa ring empleyado; (b) Naipatutupad sa ilalim ng pangkalahatang superbisyon sa mga gawaing teknikal o yaong di pangkaraniwang gawain na nangangailangan ng natatanging kasanayan o kaalaman; o (c) Isinisasakatuparan, sa ilalim ng pangkalahatang pangangasiwa, ang mga espesyal na takda at gawain; at
- 5.4 Hindi nakakaubos ng mahigit na dalawampung porsiyento (20%) ng kanilang oras sa trabaho o gawain na di direktang may kaugnayan sa pagganap ng tungkuling nakasaad sa talata 5.1, 5.2, at 5.3; at
6. Mga tauhan na regular na gumaganap ng kanilang tungkulin na malayo sa kinaroroonan ng negosyo o sangay ng tanggapan, at hindi matiyak nang lubusan ang aktwal na oras ng pagtatrabaho sa labas.

C. Pagtutuos ng Karagdagang Bayad sa Pagtatrabaho sa Gabi (*Night Shift Differential*)

Ang COLA ay hindi kasama sa pagtutuos ng *night shift pay*. Ang *table* sa ibaba ay magagamit sa pagtutuos ng *night shift pay*.

Gumagawa sa araw ng	Karagdagang Sahod
<i>Ordinary day</i>	100% or 1
<i>Sunday or rest day</i>	130% or 1.3
<i>Special day</i>	130% or 1.3
<i>Special day falling on a rest day</i>	150% Or 1.5
<i>Regular holiday</i>	200% or 2
<i>Regular holiday falling on rest day</i>	260% Or 2.6
<i>Double holiday</i>	300% or 3
<i>Double holiday falling on a rest day</i>	390% or 3.9
<i>Ordinary day, night shift</i>	$1 \times 1.1 = 1.1$ or 110%
<i>Rest day, night shift</i>	$1.3 \times 1.1 = 1.43$ or 143%
<i>Special day, night shift</i>	$1.3 \times 1.1 = 1.43$ or 143%
<i>Special day, rest day, night shift</i>	$1.5 \times 1.1 = 1.65$ or 165%
<i>Regular Holiday, night shift</i>	$2 \times 1.1 = 2.2$ Or 220%
<i>Regular holiday, rest day, night shift</i>	$2.6 \times 1.1 = 2.86$ or 286%
<i>Double holiday, night shift</i>	$3 \times 1.1 = 3.3$ or 330%
<i>Double holiday, rest day, night shift</i>	$3.9 \times 1.1 = 4.29$ or 429%

Ordinary day, overtime (OT)	$1 \times 1.25 = 1.25$ Or 125%
Rest day, overtime	$1.3 \times 1.3 = 1.69$ or 169%
Special day, overtime	$1.3 \times 1.3 = 1.69$ or 169%
Special day, rest day, overtime	$1.5 \times 1.3 = 1.95$ or 195%
Regular holiday, overtime	$2 \times 1.3 = 2.6$ or 260%
Regular holiday, rest day, overtime	$2.6 \times 1.3 = 3.38$ or 338%
Double holiday, overtime	$3 \times 1.3 = 3.9$ or 390%
Double holiday, rest day, overtime	$3.9 \times 1.3 = 5.07$ or 507%
Ordinary day, night shift, overtime	$1 \times 1.1 \times 1.25 = 1.375$ or 137.5%
Rest day, night shift, overtime	$1.3 \times 1.1 \times 1.3 = 1.859$ or 185.9%
Special day, night shift, overtime	$1.3 \times 1.1 \times 1.3 = 1,859$ or 185.9%
Special day, rest day, night shift, OT	$1.5 \times 1.1 \times 1.3 = 2.145$ or 214.5%
Regular holiday, night shift, OT	$2 \times 1.1 \times 1.3 = 2.86$ or 286%
Reg. holiday, rest day, night shift, OT	$2.6 \times 1.1 \times 1.3 = 3.718$ or 371.8%
Double holiday, night shift, OT	$3 \times 1.1 \times 1.3 = 4.29$ or 429%
Double holiday, rest day, night shift, OT	$3.9 \times 1.1 \times 1.3 = 5.577$ or 557.7%

*Ang pinakamababang *night shift pay rates* ay maaaring palitan ang *value* na makikita sa itaas, depende sa araw kung kailan naganap ang pagtatrabaho sa gabi.

Sector/Industry	Rates	Amount
Non-agriculture	P451.00	$P451/8 \times *110\% = P56.375 \times 110\% \times$ <i>number of hours work</i>
Retail/Service establishment employing less than 10 workers	P414.00	$P414/8 \times *110\% = P51.75 \times 110\% \times$ <i>number of hours work</i>

6

SERVICE CHARGES

(Artikulo 96)

A. Paghahatian (*Sharing*)

Lahat ng manggagawa sa isang establisimyento o kahalintulad nito na kumukulekta ng *service charges* ay may karapatan sa isang pantay o tamang bahagi sa walumpu't limang porsyento o bahagdan (85%) na kabuuang koleksyon. Ang naiwan o natirang labing- limang (15%) porsyento o bahagdan ay maaaring gamitin ng maypagawa upang mabayaran ang anumang gastos sa mga kagamitan na nabasag, nawala o kahalintulad nito at ipamamahagi din ang iba sa mga *managerial employees* ayon sa kanyang disposisyon. Ang *service charges* ay kadalasang kinokolekta ng halos lahat ng hotel, kainan o *restaurant, night club, cocktail lounges* at iba pa.

B. Paraan ng Pagbabayad (*Payments*)

Ang bahagi ng mga manggagawa sa *service charges* ay ipinagkakaloob sa kanila minsan tuwing ika-dalawang linggo (2 *weeks*) o dalawang (2) beses sa isang buwan na may pagitan na di-lalampas sa labing-anim (16) na araw.

Kung ang pangongolekta ng *service charges* ng isang kumpanya ay inihinto o itinigil na, ang kabahagi (*average*) ng parte ng *service charge* na dati nilang tinatamasa sa nagdaang labing dalawang (12) buwan ay dapat isama sa sahod ng mga manggagawa.

C. Pabuya o *Tip*

Kung ang isang restawran o mga kahalintulad nito ay hindi kumukulekta ng *service charges* ngunit may sinusunod na patakaran o kaugalian sa kumpanya, ang mga pabuya o *tip* na kusang-loob na ibinigay ng mga kostumer sa mga manggagawa ay dapat i-*monitor*, iayos, kuwentahin at ipamahagi sa isang pamamaraang tulad din ng pagbabahagi ng *service charges*.

7

SERVICE INCENTIVE LEAVE (SIL)

(Artikulo 95)

A. Saklaw

Ang bawat manggagawa na nakapagserbisyo na ng hindi kukulangin sa isang (1) taon ay dapat magkaroon ng karapatan sa taunang *service incentive leave* (SIL) na limang (5) araw na may bayad.

Ang benepisyong ito ay sumasakop sa lahat ng manggagawa maliban sa mga sumusunod:

1. Kawani ng gobyerno kahit nasa ilalim ng Pambansang Pamahalaan o alin mang political subdibisyon, kasama ang mga kawaning nagtatrabaho sa mga korporasyong pag-aari ng pamahalaan o sa ilalim ng kontroladong korporasyong nabuo sa ilalim ng espesyal o natatanging batas;
2. Mga taong naninirahan at nagbibigay serbisyong personal sa ibang tao;
3. *Managerial employee*, kung natupad ang mga sumusunod na kondisyon:
 - 3.1 Ang kanilang pangunahing tungkulin ay ang pangangasiwa ng establisimiyento na pinagtatrabahuhan nila o ng isang departamento o subdibisyon nito;
 - 3.2 Sila ay palagian at regular na nagbibigay ng direksiyon sa dalawa (2) o higit pang bilang ng empleyado;
 - 3.3 Sila ay may karapatang kumuha at mag-alis ng empleyado na may mababang posisyon o ang kanilang mungkahi at rekomendasyon tungkol sa pagpili, pagpapaalis at pagtataas ng posisyon ng empleyado ay binigyan ng karampatang bigat;
4. Opisyal o miyembro ng *managerial staff* na may mga sumusunod na tungkulin:
 - 4.1 Pangunahing gawain ay may kaugnayan sa pangangasiwa o pamamahala o sa pagsasaayos ng mga patakaran at polisiya ng may-ari;
 - 4.2 Palagian o regular na pinaiiral ang sariling kakayahan sa pagdidisyon
 - 4.3 (a) Palagian o regular at direktang tumutulong sa may-ari o sa mga matataas na empleyado sa pagsasaayos ng establisimiyento o sa isang debisyon kung saan siya ay isa ring empleyado; (b) Naipatutupad sa ilalim ng pangkalahatang superbisyon sa mga gawaing teknikal o yaong di pangkaraniwang gawain na nangangailangan ng natatanging kasanayan o kaalaman; o (c) Isinisasakatuparan, sa ilalim ng pangkalahatang pangangasiwa, ang mga espesyal na takda at gawain; at

- 4.4 Hindi nakakaubos ng mahigit na dalawampung porsiyento (20%) ng kanilang oras sa trabaho o gawain na di direktang may kaugnayan sa pagganap ng tungkuling nakasaad sa talata 4.1, 4.2, at 4.3;
5. Mga tauhan na regular na gumaganap ng kanilang tungkulin na malayo sa kinaroroonan ng negosyo o sangay ng tanggapan, at hindi matiyak nang lubusan ang aktwal na oras ng pagtatrabaho sa labas;
6. Sa mga manggagawang nagtatamasa na nang ganitong benepisyo;
7. Sa mga manggagawang nagtatamasa na ng *vacation leave* na may bayad kahit limang (5) araw; at
8. Sa mga establisimyentong regular na nag-eempleo ng hindi higit sa sampung (10) manggagawa.

B. Kahulugan ng Isang Taong Serbisyo

Ang "isang (1) taong serbisyo" ng isang empleyado ay nangangahulugang paglilingkod sa loob ng labing-dalawang (12) buwan, tuloy-tuloy man o hindi, mula sa araw ng kaniyang pagsisimula sa trabaho. Kasama sa panahong ito ay ang autorisadong pagliban, araw ng pahinga at mga may bayad na *regular holidays*.

Kung sa pamamagitan ng indibidwal o maramihang kasunduan/*collective agreement*, ang mga gawi o patakaran ng kumpanya, ang araw ng pagtatrabaho ay mas mababa sa labindalawang (12) buwan, ang nasabing panahon ay maituturing na isang (1) taon na, para sa layuning malaman ang karampatang *service incentive leave* (SIL).

C. Pagsalin sa Pera (*Conversion to Cash*)

Ang SIL ay maaaring gamitin kung magkakasakit o magbabakasyon. Ang dinagamit na SIL ay maaaring bayaran ng pera sa katapusan ng taon. Sa pagkakalkula nito, ang batayan ay ang sahod kung kailan ito ay ipinalit sa pera.

Ang paggamit at pagpapalit sa katumbas na halaga ay maaaring baha-bahagi o *pro-rate*.

Halimbawa: Ang isang manggagawa na nagsimula sa trabaho nang Unang Araw ng Enero, 2000 at umalis noong Unang Araw ng Marso, 2001. Ipagpalagay na hindi nito nagamit o may natira pang *service incentive leave* (SIL) nuong nakalipas na taon, siya ay may karapatang ipalit sa pera o *i-convert into cash* ang nasabing (SIL) sa panahon ng kanyang pag-alis.

SIL naipon- Disyembre 31, 2000	5 araw
Proporsyon ng SIL para sa Enero – Pebrero 2001	
(2/12) x 5 days	<u>0.833 araw</u>
Kabuuang naipong SIL – Taong 2000 hanggang Marso 1, 2001	5.833 araw

8

MATERNITY LEAVE

(RA 1161, as amended by RA 8282)

A. Saklaw

Ang sumasaklaw sa benepisyong ito ay para sa lahat ng babaeng manggagawa, kasal man o hindi.

B. Karapatan/ Pribilehiyo

Ang bawat nagdadalang-taong manggagawa na nagtatrabaho sa pribadong sektor, mapa-kasal man o hindi, ay makatatanggap ng *maternity leave* na animnapung (60) araw para sa *normal* na panganganak o pagkakunan; o pitumpu't walong (78) araw para sa panganganak sa pamamagitan ng *caesarian section*, kasama ang mga benepisyong katumbas ng isang daang porsyento (100%) ng humigit kumulang na arawang sahod ng manggagawa na nakapaloob sa batas.

Upang makatanggap ng nasabing pribilehiyo, ang babaeng manggagawa ay dapat na miyembro ng SSS sa panahon ng kanyang panganganak o pagkakakunan; nakapagbigay siya ng kaukulang notipikasyon para sa SSS sa pamamagitan ng kanyang maypagawa; nakapagbayad dapat ang kanyang maypagawa nang hindi bababa sa tatlong buwang kontribusyon sa *Social Security System* (SSS) sa loob ng labindalawang buwang (12), kaagad bago ang araw ng kanyang pangangak o pagkakakunan.

Ang benepisyong *maternity leave*, tulad ng iba pang mga benepisyong ipinagkakaloob ng SSS, ay ibinibigay sa mga manggagawa sa halip na pasahod ng kumpanya. Kung kaya't, hindi ito maaaring isama sa pagkalkula ng *13th month pay* ng manggagawa para sa buong taon.

9

PATERNITY LEAVE

(RA 8187)

A. Saklaw

Ang *paternity leave* ay ipinagkakaloob sa lahat ng kasal na lalaking manggagawa sa pribadong sector, ano pa man ang kanilang estado bilang manggagawa. Layunin ng benepisyong ito na payagan ang empleyadong lalake na makatulong sa kanyang asawa sa panahon ng pagpapagaling/pagpapalakas nito at/o sa pag-aaruga ng kanilang bagong silang na sanggol.

B. Ang Benepisyo

Ang benepisyong *paternity leave* ay maaaring magamit ng empleyadong lalaki sa unang apat (4) na panganganak ng *legal* na asawa na kanyang kapisan. Para sa layuning ito, ang “pakikipagpisan” ay tumutukoy sa obligasyon ng asawang babae at asawang lalake na magsama sa iisang bubong.

Kung ang mag-asawa ay hindi pisikal na magkasama sa bahay dahil sa trabaho o lugar na pinagtatrabahuhan, may karapatan pa rin ang lalaking manggagawa sa benepisyong *paternity leave*.

Ang *paternity leave* ay sa loob ng pitong (7) *calendar days*, na binubuo ng *basic salary* at *mandatory allowances* na itinakda ng *Regional Wage Board*, kung mayroon man, at hangga’t maaari, ang kanyang sweldo ay hindi bababa sa itinakdang *minimum wage*.

Ang paggamit ng *paternity leave* ay pagkatapos ng panganganak, nang hindi sumasalungat sa patakaran ng maypagawa na pahintulutan ang manggagawa na gamitin ang nasabing benepisyo bago o sa mismong araw ng panganganak, ngunit dapat na ang kabuuang bilang ng araw ay hindi hihigit sa pitong (7) araw para sa bawat nasasaklaw na panganganak.

C. Mga Kondisyon para sa Karapatan

Ang kasal na lalaking manggagawa ay may karapatan sa benepisyong *paternity leave* kung natugunan niya ang mga sumusunod na kondisyon:

1. Siya ay manggagawa sa panahon ng pagsilang ng kanyang anak;
2. Siya ay nakapisan sa kanyang asawang babae sa panahon ng panganganak o pagkakakunan nito;
3. Siya ay nagsumite ng kanyang aplikasyon para sa *paternity leave* sa kanyang maypagawa, sa loob ng risonableng panahon mula sa inaasahang petsa ng panganganak ng kanyang asawa, o sa loob ng panahong itinakda ng mga alituntunin at mga regulasyon ng kumpanya, o sa pamamagitan ng *collective bargaining agreement*, at
4. Ang kanyang asawa ay nanganak o nakunan.

D. Pag-aapply para sa *Paternity leave*

Ang lalakeng manggagawa ay dapat magsumite ng aplikasyon para sa *paternity leave* sa kanyang maypagawa sa loob ng risonableng panahon mula sa inaasahang petsa ng panganganak ng kanyang asawa, o sa loob ng palugit na itinakda ng mga alituntunin at mga regulasyon ng kumpanya, o sa pamamagitan ng *collective bargaining agreement*. Sa kaso ng pagkakakunan, ang paunang aplikasyon para sa *paternity leave* ay hindi na kinakailangan.

E. Hindi Pagsalin sa Pera (*Nonconversion to Cash*)

Kung sakaling hindi magamit ang *paternity leave*, hindi ito maaaring palitan ng katumbas na perang halaga at hindi rin ito naiipon o *cumulative*.

F. *Crediting of Existing Benefits*

1. Kung ang umiiral na benepisyong *paternity leave* sa ilalim ng *collective bargaining agreement*, kontrata, o patakaran ng kumpanya ay higit sa pitong araw na itinalaga ng RA 8187, ang nakahihigit na benepisyo ang ipapatupad.
2. Kung ang umiiral na benepisyong *paternity leave* ay mas mababa kaysa sa itinakda ng RA 8187, iaangkop ng maypagawa ang umiiral na benepisyo upang matugunan ang nalalabi.

Kung ang patakaran ng kumpanya, kontrata, o *collective bargaining agreement* na magkakaloob para sa *emergency o contingency leave* ay walang tiyak na mga probisyon para sa *paternity leave*, pagkakalooban ng maypagawa ang manggagawa ng pitong (7) araw na *paternity leave*.

10

PARENTAL LEAVE PARA SA SOLONG MAGULANG

(RA 8972)

A. Saklaw

Ang *parental leave* ay ipinagkakaloob sa sino mang *solo parent* o solong magulang o sa indibidwal na napag-iwanan nang responsibilidad ng pagiging magulang dahil sa mga sumusunod:

1. Panganganak bilang resulta ng panggagahasa, o terminong ginagamit sa batas at iba pang krimen laban sa kalinisang-puri;
2. Kamatayan ng kabiyak o asawa;
3. Ang asawa ay nakapiit o gumugugol nang hindi bababa sa isang (1) taon sa bilangguan dahil sa hatol na krimen;
4. Kakulangan ng kakayahan sa pisikal o kaisipan ng kabiyak o asawa, na pinatunayan ng isang *public medical practitioner*;
5. *Legal Separation* o legal na paghihiwalay o *de facto separation* mula sa asawa nang hindi bababa sa isang (1) taon: Sa kundisyon, na ipinagkatiwala sa kanya ang kustodiya ng mga bata;
6. Deklarasyon ng kawalang-halaga o pagpapawalang-bisa ng kasal bilang anunsiyo ng isang hukuman o ng isang simbahan: Sa kundisyon, na ipinagkatiwala sa kanya ang kustodiya ng mga bata;
7. Pag abandona ng asawa o kabiyak nang hindi bababa sa isang (1) taon;
8. Binata o dalaga na ninais na siya ang kumupkop at magpalaki sa kaniyang anak / mga anak, sa halip na iba ang mag alaga sa kanila o ibigay sila sa isang *welfare institution* o institustyon na nangangalaga at kumukopkop sa mga batang kailangan ng kalinga;
9. Sinuman na bukod tanging magkaloob ng pangmagulang na pag-aalaga at suporta sa isang bata o mga bata: Sa kondisyon, na siya ay may karampatang lisensya bilang *foster parent* o sinuman na tumatayo bilang magulang o tagapag-alaga para sa isang bata sa lugar ng natural na magulang ng bata ngunit walang legal na paghango ng bata, mula sa *Department of Social Welfare and Development (DSWD)* o binigyan ng karampatang paghirang ng hukuman bilang legal na tagapag-alaga; at
10. Sinumang miyembro ng pamilya na umako ng responsibilidad bilang pinuno ng pamilya dahil sa resulta ng kamatayan, pag abandona, pagkawala, o matagal na pagkawala ng magulang na hindi tatagal ng kahit isang (1) taon.

B. Kahulugan ng mga Termino

Ang ibig sabihin ng "*parental leave*" ay bakasyon pakinabang o *leave benefits* na ibinigay sa isang solong magulang upang maisagawa niya ang mga tungkulin at pananagutan ng isang magulang kung saan kinakailangan ang pisikal niyang presensiya.

"*Child*" o anak ay tumutukoy sa isang taong nakatira at dumedepende sa solong magulang para sa suporta. Siya ay hindi kasal, walang trabaho, at nasa edad pababa nang labing- walong (18) taong gulang, o maging siya ay labing- walong (18) taong gulang at pataas ngunit may kakulangan ng kakayahan sa pisikal o kaisipan.

C. Ang Benepisyo

Ang *parental leave*, bilang karagdagang pribilehiyo sa ilalim ng umiiral na mga batas, ay pitong (7) araw ng paggawa bawat taon, na may buong bayad, kasama ang *basic salary at mandatory allowances* na itinalaga ng *Regional Wage Board*, kung mayroon man, sa kondisyon na ang kanyang bayad ay hindi dapat mas mababa sa itinakda ng *minimum wage*.

D. Mga Kondisyon para sa Karapatan

Ang solong magulang ay may karapatan sa *parental leave*, sa kondisyong:

- a. Siya ay nakapaglingkod sa kumpanya sa loob ng labing-dalawang (12) buwan, tuloy-tuloy man o hindi;
- b. Siya ay nakapagbigay abiso sa kanyang maypagawa na siya ay makikinabang nito; at
- c. Siya ay nakapagsumite ng kanyang *Solo Parent Identification Card* o pagkakakilanlan bilang solong magulang. Ang ID na ito ay maaaring makuha mula sa tanggapan ng DSWD mapa lungsod o munisipyo kung saan siya ay namamalagi.

E. Hindi Pagsalin sa Pera (*Nonconversion to Cash*)

Sakaling hindi magamit ang *parental leave*, hindi ito maaaring palitan ng katumbas na perang halaga, maliban kung sa simula ay partikular na nakapagasunduan na.

F. Crediting of Existing Leave

Kung mayroong isang umiiral o katulad na mga benepisyo sa ilalim ng isang patakaran ng kumpanya o *collective bargaining agreement*, ito ay nangangahulugang naipapatupad na. Kung ang naturang benepisyo naman ay mas malaki kaysa sa pitong (7) araw na ibinigay mula sa RA 8972, ang mas malaking pakinabang ang mangingibabaw.

Sa ilalim ng isang patakaran ng kumpanya o CBA, ang *emergency* o *contingency leave* ay hindi maaaring i-*credit* bilang pagsunod sa *parental leave* na ibinigay sa ilalim ng RA 8972.

G. Pagwawakas ng Benepisyo (Termination of the Benefit)

Ang isang pagbabago sa katayuan o kalagayan ng mga magulang na nagke-*claim* nang pakinabang sa ilalim ng batas, tulad nang siya ay hindi na iniwan nang mag-isa sa kanyang responsibilidad bilang magulang, ay dapat wakasan ang kanyang karapatan para sa benepisyo na ito.

H. Proteksyon Laban sa Diskriminasyon sa Trabaho

Walang kahit sinumang maypagawa ang maaaring makitaan nang kaibahan sa pagtrato laban sa sinumang solong magulang na empleyado bagkus, may paggalang sa mga tuntunin at kondisyon ng pagtatrabaho sa kadahilanang ang manggagawa ay isang solong magulang.

11

LEAVE PARA SA MGA BIKTIMA NG PANG-AABUSO LABAN SA KABABAIHAN AT KANILANG MGA ANAK

(Leave for Victims of Violence Against Women and their Children - RA 9262)

A. Kahulugan

Ang pang-aabuso laban sa kababaihan at kanilang mga anak, ayon sa Batas Pambansa 9262 ay nangangahulugan ng pananakit ng isa o paulit-ulit na pananakit ng isang tao laban sa kanyang asawa, dating asawa o kasintahan, maging sa kanyang anak “lehitimo man o hindi.” Ang pananakit ay maaaring mangyari sa loob o sa labas man ng bahay na maaaring magresulta sa pisikal, seksuwal, *psychological harm*, o anumang uri ng paghihirap, kasama na rin dito ang di pagbibigay ng sustento, pagbabanta, pananakit, *harassment*, pananakot, at di pagbibigay ng kalayaang makisalamuha o makalabas ng tahanan.

B. Saklaw

Mga babaeng emleyado na biktima ng pang-aabuso sang-ayon sa kahulugan nito sa Batas Pambansa 9262 ay may karapatang gumamit ng *leave* na ito.

Ang pribilehiyong ito ay ipinagkakaloob upang mabigyan ng pagkakataong mapag-ukulan ng panahon ang isang biktima ng pang-aabuso sa mga usaping medikal at legal.

C. Kondisyon Para sa Karapatan

Ang tanging kailangan lamang para maipagkaloob sa biktima ang pribilehiyong ito ay sertipikasyon na mula sa Punong Barangay o Kagawad o maging sa Korte bilang patunay na may kasong naisampa at kasalukuyan itong nililitis.

D. Ang Benepisyo

Ang pribelihyong ito ay karagdagan sa mga *leave* na nakapaloob sa *Labor Code, company leaves* o CBA. Ang biktima ay may hangang sampung (10) araw na may bayad ang sahod at *allowances* na sang-ayon sa itinakda ng *Regional Wage Board*, kung mayroon man.

Ang sampung araw na *leave* ay maaaring lumagpas pa depende sa nakapaloob sa sertipikasyon ng Barangay o ng Korte.

E. Paggamit ng Benepisyo

Ang paggamit ng benepisyong ito ay depende sa kung kailan ito nais gamitin ng biktima. Subalit kung hindi ito nagamit, ito ay hindi maaaring idagdag sa mga naipon na *leave* o *i-convert* sa pera.

12

SPECIAL LEAVE PARA SA MGA KABABAIHAN (RA 9710)

A. Saklaw

Kahit sinong babaeng manggagawa, ano man ang edad at estadong sibil, ay may karapatan sa *special leave benefit* sang-ayon sa napapaloob na kundisyon dito.

B. Kahulugan ng *Gynecological Disorders*

Ang *gynecological disorders* ay tumutukoy sa sakit o karamdaman na nangangailangan ng operasyon, na hindi lamang limitado sa *dilatation and curettage*, ngunit kasama ang mga bagay na may kinalaman sa *reproductive organs* kagaya ng *vagina, cervix, uterus, fallopian tubes, ovaries, breast, adnexa, and pelvic floor* na sinertipikahan ng isang *competent physician*. Kasama rin dito ang *hysterectomy, ovariectomy at mastectomy*.

C. Mga Kundisyon sa Pagkakaloob

1. Siya ay nakapanilbihan ng anim (6) na buwan, tuloy-tuloy man o hindi sa nakalipas na labindalawang (12) buwan bago siya operahan;
2. Siya ay nakapagbigay ng abiso sa kumpanyang kanyang pinaglilingkuran ng may sapat na panahon bago siya operahan ng naaayon sa kanilang patakaran o CBA; at
3. Siya ay na-operahan dahil sa *gynecological disorder* na may sertipikasyon mula sa *competent physician*.

D. Ang Benepisyo

Ang manggagawa ay maaaring makatanggap ng benepisyo hanggang dalawang (2) buwan batay sa kanyang *gross monthly compensation*.

Ang *gross monthly compensation* ay tumutukoy sa buwanang sahod kasama ang *allowance* na itinakda ng *Regional Wage Board*.

E. Paggamit

Ang *special leave benefit* ay maaaring maipagkaloob sa isang manggagawa pagkatapos ng operasyon. Ngunit ito ay maaari namang maipagkaloob sa manggagawa bago o habang isinasagawa ang operasyon base sa polisiya o patakaran ng kumpanya.

F. Hindi Pagsalin sa Pera (*Nonconversion to Cash*)

Ang *special leave benefit*, kung hindi ito nagamit ng empleyado, ay hindi maaaring idagdag sa mga naipon na *leave* o *i-convert* man sa pera maliban na lang kung nakapaloob ito sa kanilang CBA.

13

THIRTEENTH-MONTH PAY

(PD 851)

A. Saklaw

Lahat ng maypagawa ay kinakailangang magbayad sa lahat ng kanilang *rank-and-file employees* ng *thirteenth-month pay* anumang estado ng kanilang pagkaka-empleyo at anuman ang paraan ng kanilang pagpapasahod. Kinakailangan lamang na sila ay nakapaglingkod ng hindi bababa sa isang buwan sa isang taon upang sila ay makatanggap ng *proportionate thirteenth-month pay*. Ang *thirteenth-month pay* ay ibinibigay sa mga empleyado hindi lalagpas ng ika-24 ng Disyembre bawa't taon.

B. Kahulugan ng *Rank-and-File Employees*

Ipinaliwanag sa Kodigo sa Paggawa o *Labor Code* ang pagkakaiba ng *rank-and-file employees* sa *managerial employees*. Ang *managerial employee* ay may pangunahing tungkulin sa pangangasiwa sa bahay-kalakal na pinagtatrabahuhan nila, o ng isang departamento o subdibisyon nito, may karapatang tumanggap, mag-tanggal, magpabalik o mag *recall*, mag lipat, magsuspendi, mag-assign o magdisiplina ng isang empleyado o gumawa ng rekomendasyon para sa aksyon ng *management*. Lahat ng empleyado na hindi sumasakop sa ganitong katungkulan ay nabibilang sa *rank-and-file employee*.

Ang nasabing pagkakaiba ay siyang magiging basehan upang malaman kung sino ang *rank-and-file employee* na maaaring tumanggap ng *thirteenth-month pay*.

C. Pinakamababang Halaga

Ang *thirteenth-month pay* ay hindi bababa sa isa sa labing dalawang bahagi o (1/12) ng kabuuang sahod (*basic salary*) na ang pinagbabatayan ay ang kinita ng isang empleyado sa isang (1) taong kasalukuyan.

Ang *basic salary* ng isang empleyado para sa pagtutuos ng *thirteenth-month pay* ay sumasaklaw sa lahat ng ibinayad ng kanyang maypagawa sa mga serbisyong nagawa. Hindi kasama dito ang *allowances* at iba pang *monetary benefits* na hindi nakapaloob o parte ng kanyang *regular* o *basic salary*, tulad ng katumbas na bayad sa mga hindi nagamit na *vacation* at *sick leave credits*, *overtime*, *premium*, *night shift differential*, *holiday pay*, at *cost-of-living allowance* (COLA). Gayunman, itong mga

nabanggit na *salary-related benefits* ay kasama sa pagtutuos ng *thirteenth-month pay* kung ito ay nakasama o *integrated* sa *basic salary* ng isang empleyado, sa pamamagitan ng indibidwal o sama-samang kasunduan, *company practice* o polisiya.

D. Mga Hindi Kasaling Maypagawa

Ang mga sumusunod na maypagawa ay hindi saklaw ng PD 851:

1. Ang gobyerno at alin mang pulitikal sub-dibisyon, mga korporasyong pag-aari ng pamahalaan o sa ilalim ng kontroladong korporasyong nabuo sa ilalaim ng espesyal o natatanging batas.
2. Mga maypagawa na nagbabayad na ng *thirteenth-month pay* sa kanilang mga empleyado o higit pa, sa loob ng *calendar year* o katumbas nito bago pa lumabas ang PD 851.
3. Mga taong naninirahan at nagbibigay serbisyong personal sa ibang tao.
4. Mga maypagawa na binabayaran tulad ng purong komisyon, hangganan o gawain na batayan, at mga yaong binabayaran nang pirming halaga sa paggawa ng tiyak na trabaho, na walang pagtatangi sa oras na nagugol sa pagganap nito (hindi kasali rito ang mga manggagawa na binabayaran sa *piece-rate* basis, kung saan ang maypagawa ay dapat magbigay ng *thirteenth-month pay*).

Tulad ng ginamit, dito, ang manggagawa na binayaran sa *piece-rate basis* ay tumutukoy sa mga taong binabayaran ng may pamantayang halaga sa bawat piraso o *unit* na natapos (*work produced*) na mahigit kumulang na regular na inuulit-ulit, walang pagtatangi sa oras na nagugol sa pagganap nito

Ang temang "katumbas nito" sa D.2 sa itaas na bahagi ng talata, ay kabilang ang *Christmas bonus*, *mid year bonus*, *cash bonuses*, at mga bayad na ang halaga ay humigit kumulang sa labing dalawang bahagi o (1/12) ng *basic salary* ngunit di kasali ang *cash and stock dividends*, *cost of living allowance*, at mga *allowances* na regular na tinatanggap ng manggagawa, pati na rin ang mga *nonmonetary benefits*.

E. Panahon ng Pagbabayad ng *Thirteenth-Month Pay*

Ang *thirteenth-month pay* ay dapat ibigay sa mga empleyado nang hindi lalagpas ng ika-24 ng Disyembre bawat taon. Gayunman, ang maypagawa ay maaaring ibigay ang kalahati ng *thirteenth-month pay* bago magsimula ang regular na pagbubukas ng *school year* at ang kalahati naman ay sa o bago sumapit ang Disyembre 24 ng bawat taon. Ang dalas ng pagbabayad nitong benepisyo ay maaaring sakop ng kasunduan ng maypagawa at ang kinikilalang *collective bargaining agent* ng mga manggagawa.

F. Thirteenth-Month Pay Para sa Ilang Uri ng mga Empleyado

1. Empleyadong binayaran batay sa gawaing por piraso ay may karapatan sa *thirteenth-month pay*.
2. Empleyadong binabayaran ng isang nakapirmi o garantisadong sahod kasama ang komisyon ay may karapatang tumanggap ng *thirteenth-month pay*, batay sa kanilang mga kita sa panahon ng *calendar year* (katulad sa pareho nilang mga nakapirmi o garantisadong pasahod at komisyon).

Sa pinagsama-samang mga kaso ng *Boie Takeda Chemicals, Inc. vs. Dionisio de la Serna, G.R. No. 92714 December 10, 1993, at Philippine Fuji Xerox Corporation vs. Cresenciano B. Trajano at Philippine Fuji Xerox Employees Union, G.R. No. 102552 December 10, 1993*, pinasiyahan ng kataas-taasang hukuman na ang komisyon, habang kasama sa mga *generic term* na pasahod, ay hindi bahagi ng "pangunahing suweldo / sahod" at samakatuwid ay hindi dapat maisama sa pagtutuos ng *thirteenth-month pay*. Kaya:

In remunerative schemes, consisting of a fixed or guaranteed wage plus commission, the fixed or guaranteed wage is patently the "basic salary" for this is what the employee receives for a standard work period. Commissions are given for extra efforts exerted in consummating sales or other related transactions. They are, as such, additional pay, which this Court has made clear do not form part of the "basic salary" (228 SCRA 329, 1993).

3. Mga Empleyado Na May Maramihang Mga Maypagawa (*Multiple employers*)

Ang mga empleyadong nasa gobyerno na nagtrabaho ng *part-time* sa isang pribadong sector, kabilang ang pribadong institusyong pang-edukasyon, pati na rin ang mga empleyado na nagtatrabaho sa dalawa o higit pang mga pribadong *firms*, maging *full-time* o *part-time* man ay may karapatan sa *thirteenth-month pay* mula sa kani-kanilang mga pribadong maypagawa, anuman ang kanilang kabuuang kita mula sa bawat isa sa kanilang maypagawa.

G. Thirteenth-Month Pay of Resigned or Separated Employee

Ang isang empleyado na nag *resigned* o ang kanyang serbisyo ay natapos na sa anumang oras bago ang pagbabayad ng *thirteenth-month pay* ay may karapatan sa bahagi ng benepisyo batay sa simula kung kailan huling naibigay ang huling *thirteenth-month pay* hanggang sa panahon ng kanyang pagbibitiw o pagwawakas ng serbisyo sa kumpanya sa buong taon. Kaya, kung ang manggagawa ay nagtrabaho mula Enero hanggang Septyembre, ang proporsyon ng kanyang *thirteenth-month pay* ay dapat

katumbas ng labing dalawang bahagi o (1/12) ng kanyang *basic salary* sa panahon na iyon.

H. Di-pagsama Sa Regular Na Pasahod (*Non-inclusion in Regular Wage*)

Ang iniutos na *thirteenth-month pay* ay hindi kailangang isama bilang bahagi ng regular na pasahod ng mga empleyado para sa sa mga layunin ng pagdedetermina ng *overtime at premium payments, fringe benefits*, pati na rin ang kontribusyon sa *State Insurance Fund, Social Security System, National Health Insurance Program*, at mga pribadong *retirement plans*.

14

BAYAD SA PAGHIWALAY SA TRABAHO

(*Separation Pay* - Artikulo 297-298³)

Sinumang manggagawa ay may karapatan sa *separation pay* kung siya ay nahiwalay sa trabaho sa mga dahilan na nakasaad sa Artikulo 297 at 298 ng *Labor Code of the Philippines*. Ang karapatan ng manggagawa sa *separation pay* ay nakabase sa dahilan ng kanyang pagkakahiwalay sa serbisyo. Maaaring mahiwalay sa trabaho ang manggagawa kung may makatuwirang kadahilanan (i.e., malubha o palagiang pagpapabaya ng manggagawa sa kanyang mga tungkulin, pandaraya, o paggawa ng krimen), at iba pang mga kahalintulad na dahilan na nakasaad sa Artikulo 296 ng *Labor Code*. Sa pangkalahatan, maaari lamang magkaroon ng bayad sa paghihiwalay sa trabaho kung may mga awtorisadong kadahilanan.

A. Kalahating Buwang Sahod sa Bawat Taon ng Paninilbihan

Sinumang manggagawa ay may karapatan na mabayaran sa pagkakahiwalay sa trabaho katumbas ng kalahating (1/2) buwang sahod sa bawat taon ng serbisyo. Ang panahong di-kukulangin sa anim (6) na buwan ay dapat ituring na isang (1) buong taon, kung ang dahilan ng pagkakahiwaly sa trabaho ay ang sumusunod na mga awtorisadong kadahilanan:

1. Pagtitipid ng gastos upang maiwasan ang pagkalugi (i.e., pagbabawas ng mangagawa para makaiwas sa pagkalugi).
2. Pagsasara o pagtigil ng operasyon ng establisimyento o negosyo (ang dahilan ng pagsasara o pagtigil ay hindi dahil sa matinding pagkalugi o *financial reverses*).
3. Kung ang manggagawa ay napag-alamang may sakit na hindi mapagagaling sa loob ng anim (6) na buwan at ang kanyang patuloy na pagtatrabaho ay makasasama sa kanyang kalusugan at sa kalusugan ng kanyang mga kapwa manggagawa.

³ Formerly Articles 283-284 renumbered pursuant to Republic Act No. 10151 (Pepsi-Cola vs. Molon, et al., G.R. No. 175002, February 18, 2013).

Kung ang manggagawa ay nakapagserbisyo na ng hindi bababa ng anim (6) na buwan, siya ay may karapatan na bayaran ng isang (1) buwang sahod kung ang kanyang pagkakahiwalay ay sanhi ng mga kadahilanang binaybay sa mga naunang talata.

B. Isang Buwang Sahod sa Bawat Taon ng Paninilbihan

Sinumang manggagawa ay may karapatan na bayaran sa pagkakahiwalay sa trabaho katumbas ng isang (1) buwang sahod para sa bawat taon ng serbisyo. Ang panahong di-kukulangin sa anim (6) na buwan ay dapat ituring na isang (1) buong taon, kung ang dahilan ng pagkakahiwalay sa trabaho ay ang mga sumusunod:

1. Paglalagay ng mga kagamitang makakatipid sa trabaho na hindi na kinakailangan ang mga serbisyo ng mga manggagawa.
2. Labis na tao, o kaya ang posisyon ng manggagawa ay kalabisan o hindi kinakailangan sa pagpapatakbo ng operasyon ng establisimyento o negosyo.
3. Hindi na maaaring maibalik sa dating posisyon sa trabaho o kahalintulad na posisyon sa dahilang hindi kasalanan ng maypagawa, katulad kung ang utos ng maykapangyarihan ay hindi masunod dahil nagsara o natigil na ang operasyon ng establisyimento ng maypagawa o kaya ang babalikan niyang posisyon ay wala na at walang ibang kahalintulad na posisyon na maibibigay sa kanya.

C. Abiso sa Terminasyon

Maaaring mahiwalay sa trabaho ang manggagawa sa pamamagitan ng pagbibigay ng abiso sa manggagawa at sa *Regional Office ng Department of Labor and Employment* na nakasasakop sa lugar na kinatatayuan ng negosyo at kinakailangang ang abiso ay may palugit na isang buwan bago ang araw ng pagwawakas ng trabaho.

D. Basehan sa Pagtutuos ng Bayad sa Paghiwalay sa Trabaho

Ang basehan sa pagtutuos ng bayad sa paghiwalay sa trabaho ay nakabase sa huling sahod ng manggagawa.

E. Kasali ang *Regular Allowance* sa Pagtutuos

Sa pagtutuos ng bayad sa paghiwalay sa trabaho, kinakailangang kasama ang *allowance sa basic salary. The salary base properly used in computing the separation pay should include not just the basic salary but also the regular allowances⁴ that an employee has been receiving.*

⁴ *Planters' Products, Inc. vs. NLRC*, GR No. 78524, January 20, 1989.

15

BAYAD SA PAGRERETIRO

(*Retirement Pay - Artikulo 301*⁵)

A. Saklaw

1. Ang sinumang manggagawa ay maaaring iretiro sa sandaling umabot siya sa edad na anim-na-pung (60) taon hanggang anim-na-pu't limang (65) taong gulang at nakapagserbisyo na ng hindi kukulangin sa limang (5) taon.
2. Nasasaklaw nito lahat ng manggagawa maliban sa mga sumusunod:
 - a. Mga manggagawa ng pamahalaan;
 - b. Mga manggagawa na nagtatrabaho sa *retail, service at agricultural* na establisyemento na palagiang hindi lalampas sa sampung (10) manggagawa ang nagtatrabaho.

B. Kabuuang Halaga ng Bayad sa Pagreretiro

Ang kabuuang halaga sa bayad ng pagreretiro ay katumbas sa kalahating buwang sahod sa bawat taon ng pagseserbisyo, ang katumbas ng hindi bababa sa anim (6) na buwang pagseserbisyo ay dapat ituring na isang (1) taon sa pagtutuos ng bayad sa pagreretiro.

Para sa pagtutuos ng bayad sa pagreretiro, ang mga kabilang sa kalahating buwang sahod ay binubuo ng mga sumusunod:

1. Labinlimang (15) araw na sahod batay sa pinakahuling *salary rate*.
2. Katumbas na halaga ng Limang (5) araw ng *service incentive leave*.
3. Ikalabindalawang (1/12) bahagi ng *13th Month Pay*. ($1/12 \times 365/12 = .083 \times 30.41 = 2.52$)

Samakatwid, ang “Kalahating buwang sahod” ay katumbas ng 22.5 na araw (*Capitol Wireless, Inc. vs. Honorable Secretary Nieves R. Confessor, G.R. No. 117174, November 13, 1996*).

Paglalarawan:

⁵ Formerly Article 287 renumbered pursuant to Republic Act No. 10151 (Pepsi-Cola vs. Molon, et al., G.R. No. 175002, February 18, 2013).

Kabuuang Bayad sa Pagreretiro = Arawang Sahod x 22.5 days x bilang ng taon sa pagseserbisyo.

Ang ibang benepisyo ay maaaring isama sa pagtutuos ng bayad sa pagreretiro batay sa kasunduan ng manggagawa at maypagagawa o kung ito ay itinakda sa *Collective Bargaining Agreement (CBA)*.

C. Benepisyo sa Pagreretiro na Itinakda ng *Collective Bargaining Agreement (CBA)* o ibang angkop na Kontrata

Ang sinumang manggagawa ay maaaring iretiro sa sandaling umabot na siya sa edad ng pareretiro na itinakda sa CBA o angkop na kontrata. Siya ay may karapatang makatanggap ng benepisyo na nakapaloob sa kasunduan at dapat ang benepisyo sa pagreretiro ay hindi bababa sa itinakda sa R.A 7641. Kung sakaling mas mababa ang benepisyo na matatanggap sa ilalim ng *Collective Bargaining Agreement (CBA)*, dapat din bayaran ng maypagawa ang anumang kakulangan.

Kung ang maypagawa at manggagawa ay nag ambag sa *retirement plan* ayon sa angkop na kasunduan, ang kabuuang kontribusyon ng manggagawa at interes nito ay dapat ibigay sa kanya ng buo. Samantala, ang *employer share* kung sakaling mababa ang *portion* ng kanyang kontribusyon ay dapat niyang punuan upang maisakatuparan ang tamang halaga batay sa pagtutuos ng *retirement benefit* ng manggagawa sa ilalim ng RA 7641.

D. Benepisyo sa Pagreretiro ng mga Manggagawa na Binabayaran lamang ayon sa Natapos na Trabaho

Sa mga saklaw na manggagawa na binabayaran lamang ayon sa natapos nilang trabaho at walang tiyak na buwanang sahod, ang basehan sa pagtakda ng Labinlimang (15) araw na sahod ay ang kanilang *Average Daily Salary (ADS)*. Ang *Average Daily Salary (ADS)* ay matutuos sa pamamagitan ng paghahati-hati (*divide*) ng kabuuang sahod sa loob ng labindalawang (12) buwan simula sa araw ng pagreretiro at bilang ng araw na pinasukan sa panahong iyon, kailangan din na ang halaga ng natapos na trabaho ay naaayon sa tamang reglamento.

E. Benepisyo sa Pagreretiro ng mga *Part-time* na Manggagawa

Ang mga *part-time* na manggagawa ay may karapatan din sa bayad ng pagreretiro sa halaga ng “kalahting buwang sahod” sa bawat taon na pagseserbisyo ayon sa R.A 7641 pagkatapos nila matugunan ang mga sumusunod na kundisyon para sa *optional retirement*.

- (a) Walang kasunduan o *retirement plan* at;
- (b) Ang edad nang manggagawa ay umabot na sa animnapung (60) taong gulang at nakapagserbisyo na ng hindi kukulangin sa limang (5) taon.

F. Benepisyo sa Pagreretiro ng mga *Underground Mine Employees* ayon sa RA 8558

Ang edad sa pagreretiro ng mga manggagawa ng *underground mine* ay binabaan. Sa layunin na ito, ang mga *underground mine employees* ay tumutukoy sa mga manggagawa na nagtatrabaho bilang tagakuha ng *mineral deposits* sa ilalim ng lupa o kaya, sila ay nagtatrabaho sa mga *excavations* o trabaho gaya ng *shafts, winzes, tunnels, drifts, crosscuts, raises, working place* kahit ito ay inabandona o kaya ginamit sa ilalim ng lupa para sa paghahanap o pagkuha ng mga *mineral deposits*.

Kung walang kasunduan sa pagitan ng maypagawa at manggagawa para sa benepisyo sa pagreretiro ng mga *underground mine employees*, sinumang manggagawa ay maaaring magretiro sa sandaling umabot siya sa edad na *compulsory retirement* na animnapung (60) taon o kaya sa edad ng *optional retirement* na limampung (50) taon gulang at kailangang nakapagserbisyo na ng hindi kukulangin sa limang (5) taon bilang manggagawa sa *underground mine* o kaya sa *underground mine* ng establisyemento.

G. Ibang Benepisyo sa Pagreretiro

Ang benepisyo sa pagreretiro sa ilalim ng R.A 7641 at R.A 8558 ay iba sa ibinibigay ng *Social Security System (SSS)*.

Ayon sa batas, ang manggagawa na nagretiro ay may karapatan din sa *13th month pay* para sa taong kasalukuyan at halaga ng mga natirang *leave benefits*.

16

BENEFISYO SA

EMPLOYEES' COMPENSATION PROGRAM

(PD 626)

A. Ang *Employees' Compensation Program*

Ang *Employees' Compensation Program* (ECP) ay isang programa ng pamahalaan na dinisenyo upang magbigay ng isang *compensation package* sa mga manggagawa o mga *dependents* ng mga manggagawa na nagtatrabaho sa pampubliko at pribadong sektor sakaling may kaganapang pagkakasakit na may kaugnayan sa trabaho, pinsala, kapansanan, o kamatayan⁶.

B. Saklaw

Ang benepisyonang ito ay sumasakop sa lahat ng manggagawa sa pormal na sector.

Ang *coverage* sa ECP ay nagsisimula sa unang araw ng pagtatrabaho.

Ang mga manggagawa sa pribadong sektor na sapilitang kasapi ng *Social Security System* (SSS), na may *employer-employee relationship*⁷.

C. Mga Benepisyo

Loss of income benefit o paggawad ng pera sa isang manggagawa upang bumawi para sa nawalan niyang kita dahil sa kanyang kawalan ng kakayahan para magtrabaho.

Medical benefits kung saan kasama ang pagsasauli ng nagugol na gastos sa mga gamot para sa sakit o pinsala, mga bayad sa mga nangangalaga sa pangangalagang medikal, pangangalagang ospital, *surgical expenses*, at mga gastos ng mga kasangkapan at *supplies* kung saan kinakailangan. Ang mga serbisyong medikal ay limitado sa *ward services* nang isang *accredited hospital*.

⁶ Para sa karagdagang impormasyon, sumulat o tumawag sa *Employees' Compensation Commission (ECC), Information and Public Assistance Division*, na matatagpuan sa 355 Sen. Gil Puyat Ave., Makati City. Telepono blg. 899-4251 to 52 locals 227 at 228; Fax: 897-7597. *Public Assistance Center (PAC)* telepono blg. 899-4251, email: ecc_mail@yahoo.com; Website: www.ecc.gov.ph

⁷ Article 167(g) in relation to Art. 168, PD No. 626, as amended. (non-regiatration of an employee with the SSS is not prejudicial to his/her EC claim in the event the same has been declared as work-connected.)

Rehabilitation services na kasama ang *physical therapy, vocational training*, at mga espesyal na tulong na ibinigay sa mga manggagawa na ang sanhi ng kanyang kapansanan ay resulta ng pagkakasakit o pinsala na nagmula sa pagtatrabaho. Ang layunin ay upang muling mabuo ang kaisipan, bokasyonal, at potensyal na panlipunan nang mga manggagawa, at upang mapanatili ang mga ito bilang produktibong kasapi ng lipunan.

Carer's allowance na kung saan ibinigay sa isang manggagawa na naghihirap dahil sa *work-connected permanent partial at permanent total disability (PTB)*⁸.

Death benefits na ibinibigay sa mga *beneficiaries* ng isang manggagawa na ang kamatayan ay may kinalaman sa trabaho.

Ang *death benefit* ay dapat din ibigay sa mga *beneficiaries* kung ang dahilan ng pagkamatay ng manggagawa ay sanhi ng kumplikasyon o natural na pangyayari sa kanyang compensated permanent total disability.

D. Mga Uri ng mga Kapansanan

May tatlong mga uri ng *loss of income benefits*:

Temporary Total Disability (TTD) benepisyo na ibinibigay sa isang manggagawa na hindi makapagtrabaho hindi tatagal sa panahon na binubuo ng sunod-sunod na sandaan at dalawampung (120) araw.

Permanent Partial Disability (PPD) benepisyo na ibinibigay sa isang manggagawa na nagkasakit o nagtamo ng pinsala na humahantong sa permanenteng di-ganap na kapansanan.

Permanent Total Disability (PTD) benepisyo na ibinibigay sa isang manggagawa na nagkasakit o nagtamo ng pinsala ng humantong sa permanenteng ganap na kapansanan at hindi makapagtrabaho na tumagal na ng mahigit dalawang daan at apatnapung (240) araw. Ang *PTD benefit* ay maaaring makuha sa sumusunod na mga kundisyon:

1. kumpletong pagkawala ng paningin ng parehong mga mata;
2. pagkawala ng dalawang paa/ braso sa o sa itaas ng bukung-bukong o pulso;
3. permanente at kumpletong pagkalumpo ng dalawang paa/ braso;
4. utak pinsala na nagresulta sa may sakit na wala nang lunas sa pagkasintu-sinto o pagkasira ng ulo; at
5. mga ganitong kaso tulad ng natukoy at na-aprubahan ng SSS.

⁸ Board Resolution No. 90-12-0090, Dec. 20, 1990 in relation to EO No. 134, April 23, 2013)

E. Pag-file ng *claims*

Ang mga manggagawa ay maaaring mag *claim* lamang kung ito ay konektado sa trabaho: ang pagkakasakit, pinsala o kamatayan.

Sino ang maaaring mag-file: Ang naghahabol o ang kanyang kinatawan ay maaaring mag *file* ng isang naaangkop na *claim* sa GSIS, sa kaso ng mga pampublikong sektor na naghahabol, o sa SSS, sa kaso ng mga pribadong sektor na naghahabol.

Kailan maaaring mag-file: Ang *claim* ay dapat i-file sa loob ng tatlong (3) taon simula:

- a. sa kaso ng pagkakasakit – simula sa araw na ang manggagawa ay nawalan na ng kakayahan upang kumita;
- b. sa kaso ng pinsala – simula sa araw na ito ay na-sustain
- c. sa kaso ng kamatayan – simula sa araw ng kamatayan ng manggagawang miyembro.⁹

Paano mag-file: Punan ang mga *form* na binigay ng GSIS o SSS at ilakip ang pagsuporta sa mga dokumento na kinakailangan para sa bawat kawalang-tiyak ng anumang mangyayari.

Saan mag-file Ang lahat ng EC *claims* ay maaaring i-file ng *claimant* batay sa kanyang *option* sa *Regional Office/Branch* ng *System* (GSIS-para sa mga manggagawa ng gobyerno, o SSS-para sa mga manggagawa sa pribadong sector) malapit sa lugar na pinagtatrabahuhan o residente.

Panahon ng Apela: Ang naghahabol ay dapat mag-file sa GSIS o sa SSS, ng abiso ng apela sa loob ng tatlong (30) *calendar days* simula sa pagkakatanggap ng desisyon.

F. Obligasyon / Responsibilidad ng mga Maypagawa

1. **Kontribusyon sa *State Insurance Fund (SIF)*.**- Ang maypagawa ay dapat mag-ambag sa ngalan ng kanyang mga manggagawa sa SIF, kung saan ang mga bayad para sa mga benepisyo ay kinukuha.
2. **Rehistrasyon.**- Bawat maypagawa (at pati na rin bawat manggagawa) ay dapat na nakarehistro sa GSIS o SSS sa pamamagitan ng pag-*accomplish* ng *prescribed form*.
3. **Mga kagamitang Pangkaligtasang** - Ang maypagawa ay dapat sumunod sa batas tungkol sa kalusugan at kaligtasan at dapat gawin ang mga kinakailangang pag-iingat upang maiwasan ang kapansanan o kamatayan na may kaugnayan sa trabaho.

⁹ ECC Board Resolution No. 10-10-157, Oct. 20, 2010

4. **Talaan ng Maypagawa –**

- Lahat ng maypagawa ay dapat magtabi ng talaan upang i-*record* ng may pagkakasunud-sunod ang pagkakasakit, pinsala at kamatayan ng kanyang manggagawa, na nakatala ang pangalan, petsa at lugar at nature ng *contingency* at pagliban.
- Ang pagsusulat sa talaan ay dapat gawin sa loob ng limang (5) araw simula sa araw ng pangyayari ng *contingency*.
- Sa loob ng limang (5) araw makalipas ang pagtala sa *logbook*, ang maypagawa ay dapat magbigay ulat sa SSS sa mga contingencies lamang na may kinalaman sa trabaho.¹⁰

5. **Probisyon para sa Serbisyong Medikal –** Dagdag pa sa EC benefits, ang umiiral na serbisyo medikal na ibinibigay ng maypagawa ay dapat panatilihin at ipatuloy na ipatatamasa sa kanyang mga manggagawa.¹¹

¹⁰ Art. 205(a), PD No. 626, as amended.

¹¹ Art. 175, PD No. 626, as amended.

17

BENEFISYO SA *PHILHEALTH*

(RA 7875, as amended by RA 9241)

A. Ang *National Health Insurance Program*

Ang *National Health Insurance Program* (NHIP), dating kilala bilang *Medicare*, ay isang *health insurance program* para sa mga kasapi ng SSS at sa kanilang *dependents* kung saan ang walang sakit ay tumutulong sa pananalapi sa may sakit, na maaaring mangangailangan ng pinansiyal na tulong kapag sila ay na-ospital.

B. Saklaw

Ang programa ay sumasaklaw sa mga sumusunod:

- 1. Mga Nagtrabahong Miyembro** - lahat ng mga nagtatrabaho sa pamahalaan at pribadong sektor.
- 2. *Individually Paying Members*** – *self-employed, overseas Filipino workers (OFW)*, mga propesyonal sa pribadong *practice* (manggagamot, abogado, dentista, etc.)
- 3. Hindi Nagbabayad na mga Miyembro** - Ang sumusunod ay may karapatan sa *lifetime coverage*:
 - *Retirees at pensioners* ng GSIS at SSS (kasama ang *permanent total disability and survivorship pensioners* ng SSS) bago ang *effectivity* ng RA 7875 nang March 4, 1995.
 - Mga miyembrong naabot ang gulang ng pagreretiro at nakabayad ng hindi bababa sa 120 na buwanang kontribusyon. Ang mga *Optional Retirees* (sakop ng RA1616, PD 1146 o PD 1184) ay hindi pa karapat-dapat sa *lifetime coverage* hanggang maabot nila ang edad ng pagreretiro (60 years old).
- 4. Maralitang mga Miyembro** - sa ilalim ng *indigent component* ng NHIP.

C. Mga Benepisyo

Isang pinag-isang pakete benepisyo para sa lahat ng mga miyembro ng *Philhealth* ay ipinatupad kung saan kasama ang mga sumusunod na mga katagorya ng mga personal na serbisyong pangkalusugan:

1. *Inpatient hospital care:*

- *Room and board;*
- Serbisyo ng mga propesyonal sa pangangalaga ng kalusugan;
- *Diagnostic*, laboratoryo, at iba pang mga serbisyong medikal;
- Paggamit ng *surgical* o kagamitang medikal at mga pasilidad;
- De-resetang gamot at *biologicals*, na sumasailalim sa mga limitasyon na isinasaad sa Seksyon 37 ng RA 7875; at
- *Inpatient education packages.*

2. *Outpatient care:*

- Serbisyo ng mga propesyonal sa pangangalaga ng kalusugan;
- *Diagnostic*, laboratoryo, at iba pang mga serbisyong medikal;
- *Personal preventive services*
- De-resetang gamot at *biologicals*, na sumasailalim sa mga limitasyon na isinasaad sa Seksyon 37 ng RA 7875; at
- Pang-*emergency* at serbisyo sa paglilipat.

The New PhilHealth Inpatient Benefit Schedule				
Effective April 5, 2009				
HOSPITAL CATEGORIES				
Levels 3 & 4 Hospitals (Tertiary)				
Benefit Item	Case Type			
	A	B	C	D
Room and Board*	P 500/ day	P 500/ day	P 800/ day	P 1,100/ day
Drugs and Medicines**	P 4,200	P 14,000	P 28,000	P 40,000
X-ray, Lab and Others**	P 3,200	P 10,500	P 21,000	P 30,000
Operating Room	For procedures with RVU 30 & below = P 1,200			
	For procedures with RVU 31 & 80 = P 1,500			
	For procedures with RVU 81 to 600: RVU x PCF 20 (Minimum = P 3,500)			
Professional Fees				
a. Daily visits				
General Practitioner (Groups 1, 5 and 6)				
Per Day	P 300	P 400	P 500	P 600
Maximum per confinement	P 1,200	P 2,400	P 4,000	P 6,000
Specialist (Groups 2,3 and 4)				
Per Day	P 500	P 600	P 700	P 800
Maximum per confinement	P 2,000	P 3,600	P 5,600	P 8,000
b. Surgery	For RVU 500 and below		For RVU 501 and above	
	Surgeon	Anesthesiologist	Surgeon	Anesthesiologist
General Practitioner First Tier (Group 1)-	RVU x PCF 40= PF1 Max. of P3,200	40% of surgeon's fee (PF1) Max. of P1,280	RVU x PCF 40= PF 1 Max. of P3,200	40% of surgeon's fee (PF1) Max. of P1,280
With training Second Tier (Groups 5 and 6)-	RVU x PCF 48= PF2	48% of surgeon's fee (PF1)	RVU x PCF 48= PF2	48% of surgeon's fee (PF1)
Diplomate/ fellow Third Tier (Groups 2,3 and 4)	RVU x PCF 56= PF3	56% of surgeon's fee (PF1)	RVU x PCF 80= PF4	40% of surgeon's fee (PF4)

* Maximum of 45 days per year.

** per single period of confinement.

Level 2 Hospitals (Secondary)			
Benefit Item	Case Type		
	A	B	C
Room and Board*	P 400/ day	P 400/ day	P 600/ day
Drugs and Medicines**	P 3,360	P 11,200	P 22,400
X-ray, Lab and Others**	P 2,240	P 7,350	P 14,700
Operating Room	For procedures with RVU 30 & below = P 1,200		
	For procedures with RVU 31 & 80 = P 1,500		
	For procedures with RVU 81 to 600: RVU x PCF 20 (Minimum = P 3,500)		
Professional Fees			
a. Daily visits			
General Practitioner (Groups 1, 5 and 6)			
Per Day	P 300	P 400	P 500
Maximum per confinement	P 1,200	P 2,400	P 4,000
Specialist (Groups 2,3 and 4)			
Per Day	P 500	P 600	P 700
Maximum per confinement	P 2,000	P 3,600	P 5,600
b. Surgery (for Case Types A, B, and C)	Surgeon	Anesthesiologist	
General Practitioner First Tier (Group 1)-	RVU x PCF 40= PF1 Max. of P3,200	40% of surgeon's fee (PF1) Max. of P1,280	
With training Second Tier (Groups 5 and 6)-	RVU x PCF 48= PF2	48% of surgeon's fee (PF1)	
Diplomate/ fellow Third Tier (Groups 2,3 and 4)	RVU x PCF 56= PF3	56% of surgeon's fee (PF1)	
Level 1 Hospitals (Primary)			
Benefit Item	Case Type		
	A	B	
Room and Board*	P 300/ day	P 300/ day	
Drugs and Medicines**	P 2,700	P 9,000	
X-ray, Lab and Others**	P 1,600	P 5,000	
Operating Room	P 500		
Professional Fees			
a. Daily visits			
General Practitioner (Groups 1, 5 and 6)			
Per Day	P 300	P 400	

Maximum per confinement	P 1,200	P 2,400
Specialist (Groups 2,3 and 4)		
Per Day	P 500	P 600
Maximum per confinement	P 2,000	P 3,600
b. Surgery (for Case Types A, B, and C)	Surgeon	Anesthesiologist
General Practitioner First Tier (Group 1)-	RVU x PCF 40= PF1	40% of surgeon's fee (PF1)
With training Second Tier (Groups 5 and 6)-	RVU x PCF 48= PF2	48% of surgeon's fee (PF1)
Diplomate/ fellow Third Tier (Groups 2,3 and 4)-	RVU x PCF 56= PF3	56% of surgeon's fee (PF1)
	Max. of P 2,000 per confinement	Max. fee computed as percentage of P 2,000
<p>The following are also included in your Philhealth benefits:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Outpatient Malaria Package starting 01 December 2008 • Normal Spontaneous Delivery up to fourth birth starting 01 January 2009 • Voluntary Surgical Contraception Procedures starting 01 October 2008 • Cataract Package starting 01 May 2009 • A (H1N1) Package starting 01 May 2009 		<p>Additional Update</p> <ul style="list-style-type: none"> • In compliance to PhilHealth Circular Nos. 22, s. 2007 and 11, s. 2008, the hospital's Statement of Account (SA) or Billing Statement (BS) should be attached to a claim application. • No need to attach an SA or BS to claim applications for packages like maternity care package, SARS, Peritoneal Dialysis, and Avian Flu.

18

BENEPISYO SA *SOCIAL SECURITY SYSTEM*

(RA 1161, as amended by RA 8282)

A. Ang *Social Security Program*

Ang *Social Security Program* ay nagbibigay ng isang pakete ng mga benepisyo sa pagkakataon ng kamatayan, kapansanan, pagkakasakit, pagiging ina, at katandaan ng empleyado. Ang *Social Security System* (SSS) ay nagbibigay bilang kapalit sa nawalang kita dahil sa mga nabanggit na *contingencies*.

B. Saklaw

- Ang pribadong manggagawa, maging permanente, *temporary* o *provisional*.
- Ang mga kasambahay.

C. Mga Benepisyo

C.1 Pagkakasakit

Ang benepisyong pagkakasakit ay ang bayad sa araw-araw na cash allowance para sa bilang ng mga araw na ang isang miyembro ay hindi makapagtrabaho dahil sa sakit o pinsala.

Ang isang miyembro ay kwalipikado sa benepisyo kung:

1. Siya ay hindi makapagtrabaho dahil sa sakit o pinsala na siyang naging dahilan upang siya ay ma-confine sa ospital o sa bahay man na hindi bababa sa apat (4) na araw;
2. Siya ay nakapagbayad ng hindi bababa sa tatlong (3) buwang kontribusyon sa loob ng 12 buwang kaagad bago mangyari ang semester ng pagkakasakit;
3. Nagamit na niya lahat ng kanyang company sick leaves with pay para sa taong kasalukuyan; at
4. Na-abisuhan niya ang kanyang maypagawa.

Ang katumbas na halaga ng pagkakasakit ng empleyado ay:
Daily sickness allowance x bilang ng araw na ina-prubahan

C.2 *Maternity* (Tingnan sa Titulo #8 *Maternity Leave* sa pahina 26)

C.3 Disability

Ito ay *cash benefit* na bayad sa isang miyembro na naging permanenteng kapansanan, ito may ay ganap o di-ganap.

Ang isang miyembro na dumaranas ng ganap o di-ganap na permanenteng kapansanan na nakapag-kontribusyon kahit isang beses sa SSS bago ang semester ng *contingency*, ay kwalipikado sa benepisyong ito.

Ang kumpleto at permanenteng pagkawala nang anumang parte ng katawan ng manggagawa sa ilalim ng permanenteng di-ganap na kapansanan:

1 hinlalaki	paningin ng 1 mata	1 hinlalaki sa paa
1 hintuturo	pandinig ng 1 tainga	1 kamay
1 gitnang daliri	pandinig ng 2 tainga	1 braso
1 palasingsingan	1 paa	1 tainga
1 kalingkingan	1 binti	2 tainga

Ang mga sumusunod ay nasa ilalim ng permanenteng ganap na kapansanan:

1. Kumpletong pagkawala ng paningin sa 2 mata;
2. Pagkawala ng 2 paa/braso sa o itaas ng bukung-bukong o pulso;
3. Permanente at kumpletong pagkalumpo ng 2 paa/braso;
4. Pinsala sa utak na naging resulta ng pagkasira ng ulo; at
5. Mga iba pang kaso na natukoy at inaprubahan ng SSS.

Ang uri ng *disability benefits*:

1. Ang buwanang pensiyon na ibinabayad sa may kapansanang miyembro na nakapabayad na ng kahit 36 na buwanang kontribusyon sa SSS; at
2. Halaga ng lump sum para sa mga miyembrong hindi nakapagbayad ng kaukulang 36 na buwanang kontribusyon.

C.4 Pagreretiro o *Retirement*

Ito ay *cash benefit* na ibinabayad sa miyembro na hindi na kayang magtrabaho dahil sa katandaan.

Ang isang miyembro na kwalipikado makakuha ng mga sumusunod na benepisyo kung:

1. Siya ay 60 na ang edad at walang trabaho at nakapagbayad ng kahit 120 ng buwang kontribusyon bago ang semestre ng pagreretiro.
2. Siya ay 65 na ang edad, may trabaho man o wala. Kung may trabaho, dapat ay nakapagbayad ng 120 na buwanang kontribusyon bago ang semestre ng pagreretiro.

Ang mga uri ng *retirement benefits* ay:

1. Ang buwanang pensiyon; at
2. Ang halaga ng *lump sum*

Ang buwanang pensiyon ay panghabambuhay na *cash benefit* na ibinibigay sa retirado na nakapagbayad ng kahit 120 buwanang kontribusyon sa SSS bago ang semestre ng pagreretiro.

Ang halaga ng *lump sum* ay ibinibigay sa mga retirado na hindi nakapagbayad ng kaukulang 120 buwanang kontribusyon.

C.5 Pagkamatay at Paglilibing

Ang *death benefit* ay perang ibinibigay sa mga benepisyaryo ng namatay na miyembro.

Ang pangunahing benepisyaryo ay ang lihitimong asawa hanggang sa siya ay magpakasal muli at ang mga anak, maging sila man ay lihitimo o hindi lehitimo o nagawarang lehitimo o lehitimong inampon ng yumaong miyembro. Sakali mang walang pangunahing makikinabang, ang mga pumapangalawang benepisyaryo ay ang mga umaasa/ dumedependeng mga magulang ng yumaong miyembro. At sa kawalan naman ng mga pangunahin at pumapangalawang makikinabang, ang taong itinalaga ng yumaong miyembro sa kanyang record sa SSS ang siyang magiging benepisyaryo.

Ang mga uri ng benepisyong kamatayan ay ang mga sumusunod:

1. Ang buwanang pensiyon; at
2. Ang halaga ng *lump sum*

Ang buwanang pensiyon ay ipinagkakaloob lamang sa mga pangunahing makikinabang ng yumaong miyembro, na kung saan ang huli ay nakapagbayad ng 36 buwanang kontribusyon sa SSS bago ang semestre nang kanyang kamatayan.

Ang halaga ng *lump sum* ay ipinagkakaloob sa mga pangunahing makikinabang ng yumaong miyembro, na kung saan ang huli ay nakapagbayad ng mas mababa sa 36 buwanang kontribusyon sa SSS bago ang semestre nang kanyang kamatayan.

19

BENEPISYO SA *PAG-IBIG*

(*Republic Act No. 9679*)

A. Ang *Home Development Mutual Fund (HDMF)*

Ang *Home Development Mutual Fund*, na kilala bilang *Pag-IBIG* (Pagtutulungan Sa kinabukasan: Ikaw, Bangko, Industriya sa Gobyerno) *Fund* "ay isang na mutual na *system* nang pag-iimpok at pagtitipid para sa mga nakaempleyo sa pribado at pamahalaan at sa mga iba pang grupo na kumikita, na suportado sa pamamagitan ng parehas na ipinag-uutos na mga kontribusyon ng kani-kanilang mga may-pagawa na ang pangunahing *investment* ay pabahay.¹

B. Saklaw

Ang pagiging kasapi sa *Fund* ay sapilitan para sa mga sumusunod:

- a. Lahat ng mga empleyado, mga manggagawa, mga propesyonal, mga opisyal at mga kumpanya na iniuutos na sakop ng SSS at GSIS,
- b. Mga miyembro ng *Armed Forces of the Philippines*, ng *Bureau of Fire – Protection*, ng *Bureau of Jail Management and Penology*, at ng *Philippine National Police*,
- c. *Overseas Filipino Workers (OFW)*
- d. Mga Pilipinong manggagawa na itinalagang magtrabaho sa lokal o sa ibang bansa sa ilalim ng mga banyagang may-pagawa na naka-base sa ibang bansa.

C. Mga Benepisyo

Nag-aalok ang *Fund* sa mga miyembro nito ang mga sumusunod na mga pakinabang:

1. *Savings*
2. *Short Term Loans*
3. *Housing Programs*

¹ Para sa mga katanungan, maaaring sulatan ang Member Relations Dept., 2nd Floor, JELP Bldg., 409 Addition Hills, Shaw Blvd., Mandaluyong City, o maaaring tawagan sa Hotline at (02) 724- 4244 o i- email sa publicaffairs@pagibigfund.gov.ph. Maaari ring bumisita sa pinakamalapit na opisina.

Savings o Provident Savings Program ay isang mabilis, madali at abot-kayang paraan para sa isang miyembro upang makapag-impok para sa kanyang mga pangangailangan sa hinaharap. Ang mga kontribusyon nang isang miyembro kasama ang tagapag-empleyo niya ay ma-icredit sa kanyang mga naipong *Total Accumulated Value* (TAV). Dalawang porsiyento (2%) sa kanyang buwanang sahod ay kaagad na madodoble at karagdagan pa nang katulad sa may-pagawang kontribusyon. Samantala, ang miyembrong naghuhulog nang isang (1%) porsiyento nang kanyang buwanang sahod ay magiging makatatlong ulit nang kanyang naimpok katulad sa may-pagawang kontribusyon ngunit nananatiling 2%. Bukod sa buong pagkakaloob nang pambansang pamahalaan, ang mga kontribusyon nang mga miyembro ay ibabawas sa *gross income* bago ang pag-compute ng *income tax*. Ang mga naimpok ng miyembro na kumikita nang taunang dibidendo/ tubo ay walang buwis. Ang *rate* nang dibidendo/ tubo ay iba't iba dahil nakadepende ito sa *net income* nang *Fund* nang taong pagtatapos.

Short-term loan programs ay nilalayon upang magbigay ng tulong sa mga miyembro nito, sa kondisyong sila ay aktibong mga miyembro at mayroong kontribusyon na hindi bababa sa 24 buwan. May dalawang *short-term loan programs* na maaaring mapakinabangan nang isang miyembro pagdating nang kanyang pangangailangan. Ang *Multi-Purpose Loan Program* ay dinisenyo para makatulong sa pinansiyal na biglaang medikal na pangangailan nang mga miyembro, pang-edukasyon o kabuhayan pangangailangan, menor na pagpapabuti nang tahanan, pagbili nang *appliance* at *furniture*, at ibang mga may kaugnayan na pangangailangan. Samantala, ang *Calamity Loan Program* ay pinalawak sa mga miyembro na apektado ng isang kamakailang matinding kalamidad, bilang napatunayan sa pamamagitan ng isang pagpapahayag ng matinding kalamidad sa kanilang lugar ng paninirahan.

Ang **Housing Programs** na ang lehitimong miyembro ay maaaring makakuha nito saan man sa dalawa, ang *End-User Financing Program* o ang Magaang Pabahay, Disenteng Buhay Program. *Under the End-User Financing Program*. Ang miyembro ay maaaring makinabang ng utang para tustusan ang mga sumusunod (*Circular 247*):

- a. Pagbili ng *fully developed* na lote na hindi lumalagpas sa isang libong (1,000) metro, na dapat ay sa loob ng isang *residential area*;
- b. Pagbili ng *fully developed* na lote na hindi lumalagpas sa isang libong (1,000) metro, na dapat ay nasa loob ng *residential area*;
- c. Pagbili ng *residential house and lot, townhouse* o *condominium unit*, kasama ang *parking slot*. Ang *unit* ay maaaring:
 - Luma o bagong bago;
 - Isang ariarian na nakasangla sa *Fund*; o
 - Isang *acquired asset*, na kung saan nakuha sang-ayon sa pamamagitan ng *sealed public bidding, negotiated sale*, o ang *Rent-to-Own Program*;

- d. Konstruksyon o pagkakumpleto ng isang *residential unit* sa isang lote na pag-aari ng miyembro
- e. *Home improvement*, i.e. kahit anong pagbabago sa isang umiiral na *residential unit* na inilaan sa isang homeowner na maging permanenteng mahalagang bahagi nang ari-arian, na magpapahusay sa tibay at halaga ng materyal nito;
- f. *Refinancing* ng isang umiiral na *mortgage* sa isang institusyong pang-katanggap-tanggap sa *Fund*, sa kondisyong:
 - Ang utang ay hindi *in default* na nakapaloob sa 12 buwan bago ang petsa ang aplikasyon;
 - Ang nasabing utang ay may nakaraan na ito ay binabayaran ng dalawang (2) taon sa orihinal na umutang.
- g. Kombinasyon nang mga layunin nang pautang, na hindi limitado sa mga sumusunod:
 - Pagbili ng *fully developed* na lote na hindi lumalagpas sa isang libong (1,000) metro at konstruksiyon ng *residential unit* noon din;
 - Pagbili ng *residential unit*, maging luma man o bagong bago, na may *home improvement*;
 - *Refinancing* nang isang umiiral na utang na umiiral na utang na may *home improvement*;
 - *Refinancing* nang isang umiiral na utang na mumiiral na utang na may tiyak na utang sa lote, na may konstruksiyon sa *residential unit* noon din.

Sa ilalim ng Magaang Pabahay, Disenteng Buhay Program, ang kwalipikadong miyembro ay maaaring bumili ng *acquired asset* ng *Fund* maging ito ay *cash* o sa pamamagitan ng *housing loan* sa pinakaresonableng presyo. Ang mamimili na bumili ng *acquired asset* sa pamamagitan ng *cash* ay may karapatan sa 20% na diskwento sa presyo nang *sales price*, habang ang mamimili na bumili sa pamamagitan ng *housing loan* ay may karapatan sa 15% diskwento sa presyo nang *sales price*.

Para maging karapat-dapat sa Pag-IBIG *housing loan*, ang miyembro ay dapat sumunod sa mga kailangan:

- a. Dapat ay miyembro sa ilalim ng Pag-IBIG I nang humigit kumulang na 24 months, bilang ebidensiya ang *remittance* na humigit kumulang nang 24 buwanang kontribusyon sa panahon ng *loan application*.
- b. Hindi hihigit sa edad na 65 sa petsa ng *loan application* at dapat ay *insurable*, sa kondisyong pa na siya ay hindi hihigit sa edad na 70 pagdating ng pagtatapos nang *loan*;
- c. May legal na kapasidad na kumuha at magdala nang *real property*;
- d. Pumasa sa kasiya-siyang *background/ credit at employment/ business checks* na isinagawa nang *developer* at nang Pag-IBIG *Fund*;

- e. Walang hindi pa nababayaran na Pag-IBIG *housing loan*, maging siya ay ang *principal borrower* o *co-borrower*;
- f. Hindi kumuha nang Pag-IBIG *housing loan* na naremata; nakansela; binili muli dahil sa palyang pagbayad, o sakop sa dacion en pago, na na kung saan ay dapat kabilang ang mga kaso kung saan ang *borrower* ay hindi na interesado para ituloy ang utang at i-surrender ang ari-arian;
- g. Maaaring magkaroon ng isang natitirang Pag-IBIG *multi-purpose loan* ngunit updated sa pagbayad sa panahon nang *loan application*.
- h. May have an outstanding Pag-IBIG multi-purpose loan but which is updated in payments at the time of loan application. Ang isang miyembro na may *multi-purpose loan* na atrasado ay kailangang magbayad ng kanyang atraso sa *over the counter* upang i-update ang kanyang *account*.

D. Buwanang Kontribusyon

Ang buwanang kontribusyon para sa mga miyembro ay nakasaad sa ibaba:

Buwanang Kabayaran	Share ng Manggagawa	Porsyento ng Buwanang Kabayaran Share ng Maypagawa
P1,500 and below	1%	2%
Over P1,500	2%	2%

Ang *maximum monthly compensation* na ginamit sa pagkalkula ng kontribusyon nang manggagawa ay kasalukuyang nakatakda sa P5,000. Ibig sabihin na ang *maximum monthly contribution* at katulad nang maypagawa buwan buwan ay parehas na P100.

Directoryo ng DOLE-Regional Offices

<p>National Capital Region (NCR) DOLE-NCR Bldg., 967 Maligaya St., Malate, 1004 Manila Telephones: 310-4017 & 303-0364 / 303-5921 & 400-6011 Fax: (632) 310-4016 dolencr_planning@yahoo.com <i>See next page for the Directory of DOLE-NCR Field Offices</i></p>	<p>Cordillera Administrative Region (CAR) Cabinet Hills, 2600 Baguio City Tel. # (074) 424-0824 (074) 442-2447 dolecar88@yahoo.com car@pltdsl.net</p>
<p>Region 1 ARNEL Bldg., Mabini St., Catbangan, San Fernando City, 2500 La Union Tel. # 700-3879 Telefax: (072) 700-4371 dolero1@yahoo.com</p>	<p>Region 2 Turingan Bldg., Caritan Centro, Tuguegarao City, 3500 Cagayan Telephones: (078) 844-0133 / 844-1540 lmsd_services@yahoo.com</p>
<p>Region 3 Diosdado Mccapagal Regional Gov't, Center, Brgy. Maimpis, City of San Fernando 2000 Pampanga Tel. # (045) 455-1619 Telefax: (045) 455-1617 dolero3@mail.imet.net.ph</p>	<p>Region 4-A CALABARZON 3/F & 4/F, Andenson Bldg. II, Barangay Parian, Calamba City, 4027 Laguna Tel. # (049) 545-7357 Telefax: (049) 545-7360 Dolero4@dole.gov.ph</p>
<p>Region 4-B MIMAROPA 3rd Flr. Filcon Bldg., Roxas Drive. LumangbayanI, Calapan City Oriental Mindoro Tel. # (043) 288-4322;288-1667 doleregion4b@yahoo.com</p>	<p>Region 5 Doña Aurora St., Old Albay, 4500 Legaspi City Tel. # (052) 480-5831 Telefax: (052) 480-3058 ro5dole@yahoo.com</p>
<p>Region 6 G/F Swan Rose Bldg., Commission Civil St., Jaro, Iloilo City 5000 Luna St., La Paz, 5000 Iloilo City Tel. # (033) 320-8024 Telefax: (033) 320-8026 doleregion6@yahoo.com</p>	<p>Region 7 3rd & 4th Flr., DOLE-RO7 Bldg. Gen. Maxilom Ave. corner Gorordo Ave., Cebu City Telephones: (032) 266-9722 & (032) 266-0500 dole_centralvisayas@yahoo.com</p>
<p>Region 8 DOLE Compound. Trece Martirez St., 6500 Tacloban City 6500 Tel. # (053) 321-3308 Telefax: (053) 325-6293 dolero8_tssd@yahoo.com</p>	<p>Region 9 3/F, QNS Bldg., Veterans. Ave. Tumaga, Zamboanga City 7000 Tel. # (062) 993-1754 Telefax: (062) 991-2672 & 991-2673 dole9record@yahoo.com</p>
<p>Region 10 2/F, Gonzalo Go Bldg., Corrales Avenue, 9000 Cagayan de Oro City Tel. # (088) 857-1931 Telefax: (088) 857-2218 dole10@websprinter.net</p>	<p>Region 11 4th Flr., Davao Ching Printers Bldg. cor. Dacudao Ave. & Lakandula St., Agdao 8000 Davao City Tel. # (082) 302-6415 Telefax: (082) 227-4289 dole11davao@yahoo.com</p>
<p>Region 12 102 Acepal Bldg., Mabini Extension, Koronadal City, 9506 South Cotabato Telephones: (083) 520-0125 & 228-4920 Telefax: (083) 228-2190 dolero12.ro@gmail.com</p>	<p>Region 13 CARAGA Regional Office Nimfa Tiu Bldg., JP Rosales Ave. 8600 Butuan City Tel. # (085) 342-9606 Telefax: (085) 342-9503 Dolecaraga13@gmail.com</p>

Directoryo ng DOLE-NCR *Field Offices*

<p style="text-align: center;">CAMANAVA Field Office (CFO) 5/F, Araneta Square Center, Monumento Circle 1400 Caloocan City Telefax: (02) 367-3188 & 362-3187 323-7466 <i>Jurisdiction: Cities of Caloocan, Malabon, Navotas, and Valenzuela</i></p>	<p style="text-align: center;">MUNTAPARLAS Field Office (MFO) 3/F, Susana Arcade Alabang-Zapote Road, Almanza I 1750 Las Piñas City Telephones: 800-1538; 403-4615 <i>Jurisdiction: Cities of Muntinlupa, Taguig, Parañaque, and Las Piñas</i></p>
<p style="text-align: center;">Manila Field Office (MFO) Suites A&B, 4/F, Legaspi Towers P. Ocampo St. Roxas Boulevard 1004 Manila Telephones: 302-9269 to 70</p>	<p style="text-align: center;">PAMAMARISAN Field Office (PFO) 4/F Rudgen Bldg., Brgy. San Antonio Capitolyo, Shaw Blvd., 1600 Pasig City Telephone: 477-3630; 661-5042 <i>Jurisdiction: Pateros and the cities of Mandaluyong, Marikina, Pasig, and San Juan</i></p>
<p style="text-align: center;">Makati-Pasay Field Office (MPFO) 2/F, Employees Compensation Commission (ECC) Bldg., 355 Sen. Gil Puyat Avenue Extension 1200 Makati City Telephones: 328-8815 & 338-5865; 336-5062; 310-8815</p>	<p style="text-align: center;">Quezon City Field Office (QCFO) 4/F, Arcadia Bldg. Quezon Avenue 1100 Quezon City Telephones: 497-3002 376-5983 & 414-4471</p>

Para sa mga katanungan, maaari kayong tumawag sa DOLE Hotline: 527-8000 o sa *DOLE Regional Office* na nakakasakop sa lugar na pinagtatrabahuhan ng empleyado

Ang BWC

Ang BWC ay responsable para sa pagbabalangkas at pagbuo ng mga pamantayan ng manggagawa na nauukol sa mga oras ng trabaho, kaligtasan sa lugar nang pinagtrabahuan at kalusugan, at iba pang mga kondisyon sa e-empleo.

Nuong Mayo 1982, ang *Bureau of Labor Standards*, na kung saan ay nalikha nuong Hunyo 1957 sa ilalim ng *Reorganization Plan* bilang 20-A, ay pinangalanan na *Bureau of Working Conditions*. Ang BWC ay gumaganap sa lahat ng mga tungkulin na may kaugnayan sa pagbabalangkas ng mga patakaran at pagpapatupad ng mga pamantayan ng manggagawa na nuon ay ginagawa ng *Wage Administrative Service* at nang *Industrial Safety Division of the Bureau of Labor*.

Vision

Ang *Bureau of Working Conditions* ay nakinikinita sa hinaharap ang mga maypagawa at manggagawa na nagabayan ng maayos at nakatuon sa isang ligtas, nakapagpapalusog, at produktibong kapaligiran sa trabaho, agpang sa mga napapanahong kalakaran sa industriya at mga pagpapaunlad, at matuwid na tinatangkilik ang mga natamo nang magkasanib na pagsusumikap.

Misyon

- Upang bumalangkas ng mga patakaran at batas na simulan ang mga pamantayan ng paggawa, batay sa may-katuturang impormasyon na napili mula sa pagsubaybay, konsultasyon, *networking*, at *researches*.
- Upang ilagay sa pamantayan ang paggamit ng mga instrumento at pagpapatupad sa damitan ang tungkulin ng *inspectorate system* na may malakas na kapangyarihan tagapagpatupad upang matiyak ang pagsunod sa mga batas at regulasyon.
- Upang bumuo at sang-ayunan ang kakayahan ng mga *enterprises* na mamahalang mag-isa ng kaligtasan at kalusugan sa lugar ng trabaho, kaya, napagtitibay ang prinsipyo ng ibinahaging responsibilidad sa pagitan ng mga manggagawa at mga maypawa.
- Upang mapahusay ang kakayahan ng mga maliliit na enterprise sa pagpapatupad ng mga praktikal at mahusay na paraan ng pagpapabuti ng kundisyon sa lugar nang trabaho at pagiging produktibo.
- Upang ipaalam at payuhan ang publiko sa *labor standards* o pamantayan sa paggawa, kabilang ang *occupational safety and health*, at sa makabagong kasanayan sa trabaho o pag-aayos.

